



**UNIVERSIDAD TÉCNICA ESTATAL DE QUEVEDO**  
**FACULTAD CIENCIAS DE LA INGENIERÍA**  
**CARRERA DE INGENIERÍA EN SEGURIDAD INDUSTRIAL Y SALUD**  
**OCUPACIONAL**

Proyecto de Investigación previo a la  
obtención del título de Ingeniero en  
Seguridad Industrial y Salud  
Ocupacional.

**Título del Proyecto de Investigación:**

**“EVALUACIÓN DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES QUE INFLUYEN EN EL  
AMBIENTE LABORAL DEL PERSONAL DOCENTE Y ADMINISTRATIVO DE  
LA UNIDAD EDUCATIVA QUEVEDO”**

**Autor:**

**Elliott Jacinto Zurita Chávez**

**Director del Proyecto de Investigación:**

**Ing. Cristian Laverde Albarracín**

**Quevedo – Los Ríos - Ecuador.**

**2016**

## **DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS.**

Yo, **Elliott Jacinto Zurita Chávez** declaro que soy autor del presente proyecto de investigación, no lo he demostrado para ningún beneficio particular, cabe resaltar que la información para la realización de la investigación fueron las diferentes fuentes bibliográficas que sirvió para hacer mencionado proyecto.

En cuanto la Universidad Técnica Estatal de Quevedo, tiene los derechos de la investigación a disposición como lo establece la ley de Propiedad Intelectual.

---

**Elliott Jacinto Zurita Chávez**



**UNIVERSIDAD TÉCNICA ESTATAL DE QUEVEDO**  
**FACULTAD CIENCIAS DE LA INGENIERÍA**

**CERTIFICACIÓN DE CULMINACIÓN DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN**

**CRISTIAN LAVERDE ALBARRACÍN** Docente de la Universidad Técnica Estatal de Quevedo, certifico que el estudiante **ELLIOTT JACINTO ZURITA CHÁVEZ**, realizó el Proyecto de Investigación titulado **“EVALUACIÓN DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES QUE INFLUYEN EN EL AMBIENTE LABORAL DEL PERSONAL DOCENTE Y ADMINISTRATIVO DE LA UNIDAD EDUCATIVA QUEVEDO”**, previo a la obtención del título de Ingeniero en Seguridad Industrial y Salud Ocupacional, bajo mi dirección, habiendo cumplido con las disposiciones reglamentarias.

---

Ing. Cristian Laverde Albarracín  
**DIRECTOR DE PROYECTO DE INVESTIGACIÓN**

## **INFORME DEL DIRECTOR DE TESIS SOBRE EL SISTEMA URKUND.**

Ing. Cristian Laverde Albarracín en calidad de director de la tesis titulada **“EVALUACIÓN DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES QUE INFLUYEN EN EL AMBIENTE LABORAL DEL PERSONAL DOCENTE Y ADMINISTRATIVO DE LA UNIDAD EDUCATIVA QUEVEDO”** me permito manifestar a usted y por intermedio al Honorable Consejo Directivo lo siguiente:

Que, el estudiante ELLIOTT JACINTO ZURITA CHAVEZ, egresado de la facultad Ciencias de la Ingeniería, ha cumplido con las correcciones pertinentes, e ingresada su tesis al sistema URKUND, tengo a bien certificar la siguiente información sobre el informe del sistema anti plagio con un porcentaje de 0 %.



---

**Urkund Analysis Result**

<b>Analysed Document:</b>	Tema tesis Zurita.docx (D21852329)
<b>Submitted:</b>	2016-09-19 19:30:00
<b>Submitted By:</b>	claverde@uteq.edu.ec
<b>Significance:</b>	0 %

Sources included in the report:

Instances where selected sources appear:

0

---

**Ing. Cristian Laverde Albarracín**





**UNIVERSIDAD TÉCNICA ESTATAL DE QUEVEDO**  
**FACULTAD CIENCIAS DE LA INGENIERÍA**  
**CARRERA DE INGENIERÍA EN SEGURIDAD INDUSTRIAL Y SALUD**  
**OCUPACIONAL**

**PROYECTO DE INVESTIGACIÓN**

**Título:**

EVALUACIÓN DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES QUE INFLUYEN EN EL AMBIENTE LABORAL DEL PERSONAL DOCENTE Y ADMINISTRATIVO DE LA UNIDAD EDUCATIVA QUEVEDO.

Presentado a la Comisión Académica de Facultad como requisito previo a la obtención del título de Ingeniero en Seguridad Industrial Y Salud Ocupacional.

**Aprobado por:**

---

Ing. Marlene Medina Villacís MSc.

**Presidente del Tribunal de Tesis**

---

Ing. Henry Aguilera Vidal MSc.

**Miembro del Tribunal de Tesis**

---

Ing. Ruth Torres Torres MSc.

**Miembro del Tribunal de tesis**

QUEVEDO – LOS RIOS – ECUADOR

AÑO 2016



**UNIVERSIDAD TÉCNICA ESTATAL DE QUEVEDO**  
**FACULTAD CIENCIAS DE LA INGENIERÍA**  
**CARRERA DE INGENIERÍA EN SEGURIDAD INDUSTRIAL Y SALUD**  
**OCUPACIONAL**

**CERTIFICACIÓN**

**Rogelio Navarrete Gómez**, Docente de la Facultad Ciencias de la Ingeniería de la Universidad Técnica Estatal de Quevedo, certifico que he revisado el proyecto de investigación del egresado **ELLIOTT JACINTO ZURITA CHAVEZ**, previo a la obtención del título de Ingeniero en Seguridad Industrial y Salud Ocupacional, titulado **“EVALUACIÓN DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES QUE INFLUYEN EN EL AMBIENTE LABORAL DEL PERSONAL DOCENTE Y ADMINISTRATIVO DE LA UNIDAD EDUCATIVA QUEVEDO”** habiendo cumplido con la redacción y corrección ortográfica.

---

**Rogelio Navarrete Gómez**

**DOCENTE –FCI**

## **AGRADECIMIENTO**

A mi Dios por ser él quien me ayuda siempre, el que me fortalece, y por él es que pude llegar a terminar la universidad, mi socorro en dificultades además de mi inspiración mi motivación, dentro de los cinco años, la Universidad se convirtió en el segundo hogar para mí, lo cual me enorgullece haber sido estudiante de esta prestigiosa institución.

A mi director del proyecto mis gratitudes por ser el guía en el desarrollo del documento, al tribunal que me asignaron para correcciones y sustentación, a la Unidad Educativa Quevedo por permitirme realizar el proyecto de investigación, a más de la colaboración del personal que labora en la institución al momento de aplicar las encuestas, y aportar con información acerca del entorno de trabajo.

## **DEDICATORIA**

Primero a Dios por siempre seguir adelante, a mi familia que ha sido constantemente mi ayuda y apoyo, A mis abuelos que siempre confiaron en mí, todos ellos fueron fundamentales en esta etapa universitaria y está dedicado este proyecto.

## RESUMEN

El presente proyecto realizado en la Unidad Educativa Quevedo, tiene el propósito de demostrar la influencia de los riesgos psicosociales en los docentes y la administración de la institución, que genera inconvenientes en el desarrollo de actividades, se realizó una evaluación para riesgos psicosociales en el ambiente de trabajo, con el fin de aplicar técnicas para mitigar o eliminar riesgos laborales. Se determinó que los niveles de riesgos psicosociales medios y altos existentes en la institución, afecta a la administración y cuerpo docente en su puesto de trabajo, lo que influye de manera negativa al medio laboral en que ellos se desenvuelven, creando inconvenientes en el desarrollo de sus actividades de trabajo y entorno familiar. Con el objetivo de mejorar la integridad física mental y social del personal de la mencionada institución se aplicarán medidas preventivas para los riesgos psicosociales y se realizará la respectiva evaluación mediante la aplicación de un instrumento encuesta istas 21 (copsoq) que servirá para evaluar mencionados riesgos., nuestra población es de 149 personas de las cuales 132 docentes y 17 pertenecen al personal administrativo de la institución. Los resultados de la encuesta sirvieron para la elaboración del programa de prevención de riesgos psicosociales como una herramienta para eliminar o mitigar los mismos., existentes en el entorno laboral, mentado programa contiene el cronograma de métodos técnicas y actividades a seguir de todos los participantes., el responsable., el lugar donde se llevará a cabo las actividades que nos permitirán reducir los riesgos. Es una guía detallada donde se especifica los procedimientos a seguir para dar cumplimiento con el objetivo de bajar el impacto de los riesgos psicosociales en el entorno laboral de la Unidad Educativa Quevedo. La aplicación de cronograma en la institución académica ayudará a cumplir con todas las disposiciones requeridas para que los docentes y personal administrativo ejerzan su profesión libre de cualquier peligro o particularidad en su entrono de trabajo, además de tener un ambiente en el que el colaborador se encuentre en un confort agradable consiguiendo beneficios a su calidad de vida laboral, aportando el mayor rendimiento en sus actividades diarias, esto conlleva que la dirigencia cumpla de una manera eficiente y eficaz las metas establecidas en el comienzo y al final de año escolar.

**Palabras claves:** Intervención, reducción, control, organización, distribución de tareas.

## ABSTRACT

This project carried out in the Educational Unit Quevedo, has the purpose of showing the influence of the psychosocial risks in the teachers and the administration of the institution, which causes problems in the development of labor activities, an evaluation was made to psychosocial risks in the work environment, with the purpose of making methods to mitigate or eliminate such risks at work. It was determined that the levels of psychosocial risks and high and medium existing within the institution, in the administration and teachers at his place of work so that intervenes in a way negative to the working environment in which they are, bringing disadvantages in the development of their occupational activities and family environment. Applying preventive measures for psychosocial risks, with the objective of improving the physical, mental and social health of the staff of that institution. In the Educational Unit Quevedo employed 149 people, of whom 132 are professors and 17 are of administrative staff. For the assessment of psychosocial risks the survey lists 21 (COPSOQ), which is the instrument for determining psychosocial risks. A psychosocial risks prevention program was made to eliminate or mitigate risks existing in the working environment, the timetable to implement teaching in an explanatory way methods and forms to follow, the Manager or person in charge, the place where will carry out activities to mitigate the above risks. It is a detailed guide to where the specific procedures to follow to comply with the aim of lowering the impact of psychosocial risks in the work environment of the Education Unit Quevedo. The application of schedule in the academic institution will help to comply with all the provisions required for teachers and administrative staff from exercising their freedom to practice any danger or particularity in their surroundings work, besides having an environment in which the employee is found cozy comfort in getting benefits to their quality of working life, providing the highest performance in their daily activities, this means that the leadership meets in an efficient and effective the goals set at the beginning and end of the school year so.

**Keywords:** Intervention, reduction, control, organization, distribution of tasks.

# ÍNDICE

INTRODUCCIÓN.....	1
-------------------	---

## CAPÍTULO I 2

### CONTEXTUALIZACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN 2

1.1. PROBLEMA DE LA INVESTIGACIÓN .....	3
1.1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA .....	3
<b>1.1.2. DIAGNÓSTICO.....</b>	<b>3</b>
<b>1.1.3. PRONÓSTICO.....</b>	<b>4</b>
<b>1.1.4. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.....</b>	<b>4</b>
1.1.4.1. Sistematización del problema .....	4
1.2. OBJETIVOS.....	4
<b>1.2.1. OBJETIVO GENERAL .....</b>	<b>5</b>
<b>1.2.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS .....</b>	<b>5</b>
1.3. JUSTIFICACIÓN.....	5

## CAPÍTULO II 7

### FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA DE LA INVESTIGACIÓN 7

2.1. MARCO TEÓRICO .....	8
<b>2.1.1. LA CALIDAD DE VIDA EN EL TRABAJO.....</b>	<b>8</b>
<b>2.1.2. PERDER LA SALUD POR CAUSA DEL TRABAJO, AFECTA LA CALIDAD DE VIDA .....</b>	<b>8</b>
2.1.2.1. Trabajador que sufre un accidente o enfermedad profesional.....	8
2.1.2.2. El empresario.....	8
2.1.2.3. La sociedad.....	8
2.1.2.4. La salud laboral .....	9
<b>2.1.3. LA SEGURIDAD EN EL TRABAJO. ....</b>	<b>9</b>
2.1.3.1. La prevención. ....	9
2.1.3.2. La protección.....	9
2.1.3.3. La reparación.....	10

<b>2.1.4. RIESGOS PSICOSOCIALES, CONCEPTOS.....</b>	<b>10</b>
2.1.4.1. Causas de los riesgos psicosociales. ....	10
2.1.4.2. Consecuencias de los riesgos psicosociales.....	11
2.1.4.3. Evaluación de los riesgos psicosociales. ....	12
2.1.4.4. Medidas preventivas para los riesgos psicosociales. ....	13
<b>2.1.5. PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES. ....</b>	<b>13</b>
<b>2.1.6. CUESTIONARIO ISTAS 21.....</b>	<b>13</b>
<b>2.2. MARCO CONCEPTUAL. ....</b>	<b>15</b>
<b>2.2.1. DEFINICIÓN DE RIESGO. ....</b>	<b>15</b>
<b>2.2.2. DEFINICIÓN DE PELIGRO.....</b>	<b>16</b>
<b>2.2.3. FACTORES DE RIESGO EN LA SALUD. ....</b>	<b>16</b>
<b>2.2.4. HIGIENE DE CAMPO.....</b>	<b>16</b>
<b>2.2.5. SEGURIDAD E HIGIENE DEL TRABAJO.....</b>	<b>17</b>
<b>2.2.6. ACCIDENTE DE TRABAJO.....</b>	<b>17</b>
<b>2.2.7. TÉCNICAS DE SEGURIDAD. ....</b>	<b>17</b>
2.2.7.1. Evaluación de riesgos. ....	17
2.2.7.2. Ambiente laboral. ....	18
2.2.7.3. Ergonomía. ....	18
<b>2.3. MARCO REFERENCIAL.....</b>	<b>18</b>
<b>2.3.1. RESEÑA HISTÓRICA DE LA UNIDAD EDUCATIVA QUEVEDO.....</b>	<b>20</b>
2.3.1.1. Visión. ....	20
2.3.1.2. Misión.....	20
2.3.1.3. Estructura Organizacional. ....	22
<b>2.3.2. NORMATIVA ECUATORIANA DE SEGURIDAD Y SALUD.....</b>	<b>23</b>
2.3.2.1. Constitución de la República del Ecuador.....	23
<b>2.3.3. NORMAS, ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO O. I. T.....</b>	<b>25</b>
2.3.3.1. Artículo cinco, del convenio sobre las prestaciones en accidentes del trabajo. ....	26

**CAPÍTULO III** **28**

**MÉTODOLÓGÍA DE LA INVESTIGACIÓN** **28**

3.1. LOCALIZACIÓN. ....	29
-------------------------	----

<b>3.1.1. UBICACIÓN GEOGRÁFICA.....</b>	<b>29</b>
---	-----------

3.2. TIPO DE INVESTIGACIÓN. ....	29
<b>3.2.1. INVESTIGACIÓN DE CAMPO. ....</b>	<b>29</b>
<b>3.2.2. INVESTIGACIÓN BIBLIOGRÁFICA. ....</b>	<b>29</b>
<b>3.2.3. INVESTIGACIÓN DESCRIPTIVA.....</b>	<b>30</b>
3.3. MÉTODOS DE INVESTIGACIÓN. ....	30
<b>3.3.1. MÉTODO CUANTITATIVO. ....</b>	<b>30</b>
<b>3.3.2. MÉTODO ANALÍTICO. ....</b>	<b>30</b>
3.4. FUENTES DE RECOPIACIÓN DE INFORMACIÓN. ....	30
<b>3.4.1. FUENTES PRIMARIAS. ....</b>	<b>30</b>
<b>3.4.2. FUENTES SECUNDARIAS.....</b>	<b>31</b>
3.6. INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN. ....	31
<b>3.6.1. MATRIZ DE RIESGOS, IDENTIFICACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN U.E.Q. ....</b>	<b>31</b>
<b>3.6.2. ENCUESTA.....</b>	<b>32</b>
<b>3.6.3. POBLACIÓN.....</b>	<b>32</b>
3.7. TRATAMIENTO DE LOS DATOS. ....	33
3.8. RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES. ....	33
<b>3.8.1. RECURSO HUMANO .....</b>	<b>33</b>
<b>3.8.2. RECURSOS MATERIALES .....</b>	<b>33</b>

## **CAPÍTULO IV** **33**

### **RESULTADOS Y DISCUSIÓN** **33**

<b>4. RESULTADOS.....</b>	<b>34</b>
4.1. INFORME PARA IDENTIFICAR RIESGOS PSICOSOCIALES EN LA U.E.Q.. ....	34
<b>4.1.1. MATRIZ DE ESTIMACIÓN DEL RIESGO. ....</b>	<b>34</b>
<b>4.1.2. VALORACIÓN Y NIVEL DE ACCIÓN. ....</b>	<b>35</b>
<b>4.1.3. MATRIZ DE RIESGOS LABORALES POR PUESTO DE TRABAJO. ....</b>	<b>33</b>
4.2. INFORME DE LA EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES.....	33
4.3. RESULTADOS DE LA ENCUESTA ISTAS 21 APLICADA A LOS DOCENTES.....	34
<b>4.3.1. DIMENSIÓN DE EXIGENCIAS PSICOLÓGICAS. ....</b>	<b>34</b>
<b>4.3.2. DIMENSIÓN DE TRABAJO ACTIVO Y DESARROLLO DE HABILIDADES. ....</b>	<b>35</b>
<b>4.3.3. INSEGURIDAD.....</b>	<b>36</b>

<b>4.3.4. DIMENSIÓN APOYO SOCIAL EN LA EMPRESA Y CALIDAD DE LIDERAZGO. ....</b>	<b>37</b>
<b>4.3.5. DOBLE PRESENCIA.....</b>	<b>38</b>
<b>4.3.6. ESTIGMA.....</b>	<b>39</b>
<b>4.4.1. DIMENSIÓN DE EXIGENCIAS PSICOLÓGICAS. ....</b>	<b>40</b>
<b>4.4.2. DIMENSIÓN DE TRABAJO ACTIVO Y DESARROLLO DE HABILIDADES. ....</b>	<b>41</b>
<b>4.4.3. INSEGURIDAD.....</b>	<b>42</b>
<b>4.4.4. DIMENSIÓN APOYO SOCIAL EN LA EMPRESA Y CALIDAD DE LIDERAZGO. ....</b>	<b>42</b>
<b>4.4.5. DOBLE PRESENCIA.....</b>	<b>43</b>
<b>4.4.6. ESTIGMA.....</b>	<b>45</b>
<b>4.6. DISCUSIÓN.....</b>	<b>46</b>

**CAPITULO V 71**

**CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES 71**

<b>5.1. CONCLUSIONES.....</b>	<b>72</b>
<b>5.2. RECOMENDACIONES. ....</b>	<b>73</b>

**CAPÍTULO VI 74**

**PROPUESTA DE LA INVESTIGACIÓN 74**

<b>6. PROPUESTA PROGRAMA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES. ....</b>	<b>75</b>
<b>6.1. INTRODUCCIÓN.....</b>	<b>75</b>
<b>6.2. OBJETIVO.....</b>	<b>75</b>
<b>6.3. PLAN DE TRABAJO. ....</b>	<b>75</b>
<b>6.3.1. ELABORAR UN PROGRAMA DE CAPACITACIÓN PARA EL PERSONAL. ....</b>	<b>76</b>
<b>6.3.2. PREVENCIÓN Y CONSECUENCIAS. ....</b>	<b>76</b>
<b>6.3.3. BUZONES PARA RECLAMOS Y SUGERENCIAS. ....</b>	<b>76</b>
<b>6.3.4. REALIZAR UN PROGRAMA DE ESTÍMULOS. ....</b>	<b>77</b>
<b>6.3.5. COMUNICACIÓN Y PARTICIPACIÓN EN LA FAMILIA.....</b>	<b>77</b>
<b>6.3.6. ESTADÍSTICAS DE ENFERMEDADES Y ABSENTISMO. ....</b>	<b>77</b>
<b>6.3.7. VIGILAR EL CLIMA ORGANIZACIONAL. ....</b>	<b>77</b>
<b>6.3.8. LUGARES RECREATIVOS PARA EL PERSONAL.....</b>	<b>77</b>

6.4. ANÁLISIS FINANCIERO. ....	82
6.5. RENTABILIDAD DEL PLAN DE RIESGOS PSICOSOCIALES. ....	82
<b>CAPITULO VII</b>	<b>84</b>
<b>BIBLIOGRAFÍA</b>	<b>84</b>
<b>7.1. BIBLIOGRAFÍA. ....</b>	<b>85</b>
<b>CAPÍTULO VIII</b>	<b>84</b>
<b>ANEXOS</b>	<b>84</b>
8.1. ANEXO 1. ....	85
<b>8.1.1. FOTOGRAFÍAS AL REALIZAR LA ENCUESTA. ....</b>	<b>85</b>

## ÍNDICE DE TABLAS.

TABLA 1: CUADRO DE LA POBLACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN. ....	32
TABLA 2: PROBABILIDAD. ....	34
TABLA 3: DIMENSIÓN DE EXIGENCIAS PSICOLÓGICAS. ....	34
TABLA 4: DIMENSIÓN DE TRABAJO ACTIVO Y DESARROLLO DE HABILIDADES. ....	35
TABLA 5: INSEGURIDAD. ....	36
TABLA 6: DIMENSIÓN APOYO SOCIAL EN LA EMPRESA Y CALIDAD DE LIDERAZGO. ....	37
TABLA 7: DOBLE PRESENCIA. ....	38
TABLA 8: ESTIGMA. ....	39
TABLA 9: DIMENSIÓN DE EXIGENCIAS PSICOLÓGICAS. ....	40
TABLA 10: DIMENSIÓN DE TRABAJO ACTIVO Y DESARROLLO DE HABILIDADES. ....	41
TABLA 11: INSEGURIDAD. ....	42
TABLA 12: APOYO SOCIAL EN LA EMPRESA Y CALIDAD DE LIDERAZGO. ....	43
TABLA 13: DOBLE PRESENCIA. ....	44
TABLA 14: ESTIGMA. ....	45
TABLA 15: PROGRAMA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES. ....	78

## ÍNDICE DE ILUSTRACIONES.

GRÁFICO 1: SALUD LABORAL. ....	9
GRÁFICO 2: EVALUACIÓN ISTAS 21, 2004. ....	15
GRÁFICO 3: ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL. ....	22
GRÁFICO 4: DIMENSIÓN DE EXIGENCIAS PSICOLÓGICAS. ....	34
GRÁFICO 5: DIMENSIÓN DE TRABAJO ACTIVO Y DESARROLLO DE HABILIDADES. ....	35
GRÁFICO 6: INSEGURIDAD. ....	36
GRÁFICO 7: DIMENSIÓN APOYO SOCIAL EN LA EMPRESA Y CALIDAD DE LIDERAZGO. ....	37
GRÁFICO 8: DOBLE PRESENCIA. ....	38
GRÁFICO 9: ESTIGMA. ....	39
GRÁFICO 10: DIMENSIÓN DE EXIGENCIAS PSICOLÓGICAS. ....	40
GRÁFICO 11: DIMENSIÓN DE TRABAJO ACTIVO Y DESARROLLO DE HABILIDADES. ....	41
GRÁFICO 12: INSEGURIDAD. ....	42
GRÁFICO 13: APOYO SOCIAL EN LA EMPRESA Y CALIDAD DE LIDERAZGO. ....	43
GRÁFICO 14: DOBLE PRESENCIA. ....	44

GRÁFICO 15: ESTIGMA. ....	45
---------------------------	----

## **ÍNDICE DE ANEXOS.**

<b>ANEXO 1: ENCUESTA REALIZADA A DOCENTES Y PERSONAL ADMINISTRATIVO.....</b>	<b>85</b>
<b>ANEXO 2: ENCUESTA REALIZADA A DOCENTES Y PERSONAL ADMINISTRATIVO.....</b>	<b>85</b>

## CÓDIGO DUBLIN

Título:	Evaluación de los riesgos psicosociales que influyen en el ambiente laboral del personal docente y administrativo de la Unidad Educativa Quevedo				
Autor:	Elliott Jacinto Zurita Chávez				
Palabras Clave:	Intervención	Reducción	Organización	Control	Distribución de tarea
Fecha de publicación:	-----				
Editorial:	-----				
Resumen:	<p>El presente proyecto realizado en la Unidad Educativa Quevedo, tiene el propósito de demostrar la influencia de los riesgos psicosociales en los docentes y la administración de la institución, que genera inconvenientes en el desarrollo de actividades, se realizó una evaluación para riesgos psicosociales en el ambiente de trabajo, con el fin de realizar técnicas para mitigar o eliminar riesgos laborales. Se determinó que los niveles de riesgos psicosociales medios y altos existentes en la institución, la administración y cuerpo docente en su puesto de trabajo, lo que influye de manera negativa al medio laboral en que ellos se desenvuelven, creando inconvenientes en el desarrollo de sus actividades de trabajo y entorno familiar. Con el objetivo de mejorar la integridad física mental y social del personal de la mencionada institución se aplicarán medidas preventivas para los riesgos psicosociales y se realizará la respectiva evaluación mediante la aplicación de un instrumento encuesta istas 21 que servirá para evaluar mencionados riesgos., nuestra población es de 149 personas de las cuales 132 docentes y 17 pertenecen al personal administrativo de la institución. Cuyos resultados se reflejaron para la elaboración del programa de prevención de riesgos psicosociales como una herramienta para eliminar o mitigar los mismos., existentes en el entorno laboral, mentado programa contiene el cronograma de métodos técnicas y actividades a seguir de todos los participantes., el responsable., el lugar donde se llevará a cabo las actividades que nos permitirán reducir los riesgos. Es una guía detallada donde se especifica los procedimientos a seguir para dar cumplimiento con el objetivo de bajar el impacto de los riesgos psicosociales en el entorno laboral de la Unidad Educativa Quevedo. La aplicación de cronograma en la institución académica ayudará a cumplir con todas las disposiciones requeridas para que los docentes y personal administrativo ejerzan su profesión libre de cualquier peligro o particularidad en su entrono de trabajo, además de tener un ambiente en el que el colaborador se sienta en un confort agradable consiguiendo beneficios a su calidad de vida laboral, aportando el mayor rendimiento en sus actividades diarias, esto conlleva que la dirigencia cumpla de una manera eficiente y eficaz las metas establecidas en el comienzo y al final de año escolar</p>				
Descripción:	95 hojas : + CD-ROM				

# INTRODUCCIÓN

La seguridad y salud laboral es la principal responsabilidad de toda organización, la misma debe garantizar las condiciones adecuadas dentro de un puesto de trabajo, que no comprometa la salud física o mental del trabajador. La Unidad Educativa Quevedo debe tener la responsabilidad de cuidar la salud y seguridad de sus trabajadores, aplicando las leyes y reglamentos fundados por el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social y por el Ministerio De Trabajo.

Los riesgos en el trabajo se determinan y se evalúan como son: riesgos biológicos, mecánicos, físicos, ergonómicos, eléctricos, químicos, aquellos que son notorios, en cambio los riesgos psicosociales no se observan a simple vista, por esta razón no se da la debida atención, podría ser una de las razones principales por las cuales estos riesgos psicosociales se incrementan día a día lo cual ocasionaría daños físicos y psicológicos en los colaboradores.

En esta investigación se da énfasis a los problemática de riesgos psicosociales ya que son los riesgos que están en un nivel alto asociado con el daño físico o psicológico que ocasiona, es el mayor peligro silencioso que afecta al personal que labora en la Unidad Educativa Quevedo. Se propone un programa de prevención de riesgos psicosociales, con el respectivo programa se reducirían así el estrés, sobrecargas laborales, irritabilidad, conflictos en el ambiente laboral, accidentes e incidentes en el trabajo, depresiones, que podrían ser muy perjudiciales para la salud de los trabajadores.

Las investigaciones realizadas en el ámbito de Seguridad Industrial servirá para intervenir directamente con el bienestar social, calidad de vida, factores que retribuyen en la productividad eficacia y eficiencia de todo el sector laboral, en este caso la Unidad Educativa Quevedo es comunidad de estudios secundarios altamente reconocidos en todo el cantón por su prestigio alcanzado., se debe aplicar todos los correctivos necesarios para garantizar una excelencia académica y calidez en el trabajo desempeñado. En nuestro país han existido una gran lista de leyes y reglamentos, que por acciones del gobierno vigente han tomado fuerza, exigiendo su cumplimiento a las empresas e instituciones.

**CAPÍTULO I**  
**CONTEXTUALIZACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN**

## **1.1. Problema de la investigación**

### **1.1.1. Planteamiento del problema**

El personal que labora en la Unidad Educativa Quevedo tanto docentes como personal administrativo se exponen a diario a riesgos psicosociales, dentro de los cuales se encuentran riesgos como el estrés, burnout, sobrecargas laborales, insatisfacción laboral entre otros.

El peligro que esto conlleva es que el personal que labora en dicha institución se encuentra expuesto frecuentemente a riesgos psicosociales que podría poner en peligro su integridad física, mental y social, los cuales podrían producir enfermedades cognitivas como ansiedad, depresión, inseguridad, desconcentración, enfermedades cardiovasculares, enfermedades gastrointestinales, trastornos músculo esqueléticos, dificultad al hablar, entre otros.

El poco interés en cuanto a la prevención de riesgos laborales hace que se acepten condiciones de trabajo inadecuadas como correctas acciones, y se acepten como normales, sin darse cuenta que en el ambiente laboral se podrían producir situaciones de riesgo para la salud física y mental de los trabajadores.

Con estas circunstancias se intenta disminuir el problema, realizando la identificación y evaluación de los riesgos psicosociales, los probables efectos de los mismos y de cómo influye al ambiente laboral, al desempeño de trabajo y a la salud de los colaboradores de la Unidad Educativa Quevedo.

### **1.1.2. Diagnóstico**

Los riesgos psicosociales tienen efectos en el personal como en la organización, influyen principalmente a los trabajadores que interactúan en el entorno laboral con otras personas, en las instituciones públicas o privadas de educación secundaria la atención hacia el estudiante, padre de familia, terceros, es de gran afluencia.

La atención al público es mucho mayor que en otras instituciones incrementándose así la fatiga mental y el estrés durante o después de la jornada de laboral, las dificultades en la

salud de los trabajadores se aumenta causando daños a su integridad mental, social, física, y si no se interviene a tiempo pueden traer efectos negativos al personal docente y administrativo.

La presente investigación es muy necesaria para determinar si los niveles altos de los riesgos psicosociales intervienen de modo negativo en el entorno laboral, en la realización de las actividades de trabajo, y en la salud de los colaboradores, ya sean dentro de sus funciones de trabajo o fuera del lugar del mismo.

### **1.1.3. Pronóstico**

Los altos niveles de exposición a los riesgos psicosociales, podrían causar efectos negativos en el personal que labora en la institución apareciendo en mayor escala el estrés laboral que ocasionaría perjuicios directos en el desarrollo del trabajo como el ausentismo laboral, efectos a la salud físicos y psicológicos de los colaboradores, estos factores intervendrían en el cumplimiento de las metas institucionales.

### **1.1.4. Formulación del problema**

¿Cómo influyen los riesgos psicosociales en el entorno laboral del personal docente y administrativo de la Unidad Educativa Quevedo?

#### **1.1.4.1. Sistematización del problema**

¿Existen riesgos psicosociales que intervengan en el entorno de trabajo del personal docente y administrativo de la Unidad Educativa Quevedo?

¿Cuáles son los riesgos psicosociales que influyen en el lugar de trabajo del personal administrativo y docente de la Unidad Educativa Quevedo?

## **1.2. Objetivos**

### **1.2.1. Objetivo General**

Evaluar los riesgos psicosociales que influyen en el ambiente laboral del personal docente y administrativo de la Unidad Educativa Quevedo.

### **1.2.2. Objetivos Específicos**

- Identificar los riesgos psicosociales presentes en el medio laboral de los docentes y personal administrativo mediante una matriz de riesgo.
- Determinar la influencia de los riesgos psicosociales en el personal administrativo y docente con las encuestas ISTAS 21 (COPSOQ).
- Elaborar un programa de prevención de riesgos psicosociales en la Unidad Educativa Quevedo.

### **1.3. Justificación**

La seguridad y salud en el trabajo es uno de los instrumentos de gestión más trascendentales que agrega valor al lugar de trabajo y aumenta la calidad de vida laboral, mejorando el talento humano, advirtiendo sobre enfermedades profesionales para tomar medidas de prevención con el objetivo de garantizar un ambiente seguro para el colaborador realice sus actividades laborales, fortaleciendo la producción y la competitividad.

Determinado ambiente de trabajo donde se ejecutan las actividades laborales en la Unidad Educativa Quevedo los colaboradores están expuestos a los riesgos psicosociales durante sus turnos de trabajo y al no realizarse medidas para notificar la presencia de estos riesgos, puede afectar de manera significativa la integridad física, mental, social y a su entorno laboral.

La presente investigación dará a los trabajadores la ayuda necesaria para optimar el entorno de trabajo de la mejor manera, analizando y evaluando los riesgos psicosociales mediante la aplicación de la herramienta encuesta ISTAS 21 (COPSOQ), tomando en cuenta todas las características del entorno laboral como las funciones que ellos desempeñan, con el objetivo de una mejora continua.

De igual manera el proyecto de investigación tiene como objetivos primordiales adquirir información sobre los diferentes riesgos psicosociales identificados en la institución académica y de qué manera influye al ambiente laboral, para elaborar un programa de prevención, además de llevar un control de actividades que se aplicaran mensualmente, el cronograma específica el lugar en donde se ejecutarán dichos procedimientos.

Para cumplir con las leyes fundadas por el Ministerio del Trabajo y el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, de lo contrario la institución tendrá sanciones por motivos de., no aplicar las normativas en cuanto a Seguridad Industrial y Salud Ocupacional, esto afectaría la imagen y prestigio de la Unidad Educativa, el proyecto investigativo propone la soluciones a los problemas de riesgos psicosociales para progreso de la institución dándole un mayor valor agregado.

## **CAPÍTULO II**

# **FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA DE LA INVESTIGACIÓN**

## **2.1. Marco Teórico**

### **2.1.1. La calidad de vida en el trabajo**

El trabajo es algo necesario para poder sobrevivir y asegurar las condiciones materiales, es decir, tiene por objetivo prioritario satisfacer las necesidades vitales para poder tener una vida digna. Además, a través del trabajo desarrollamos nuestras capacidades físicas e intelectuales. El trabajo crea utilidad social, por lo tanto, trabajando conseguimos aumentar nuestra calidad de vida [1].

Pero es posible que, junto como una influencia positiva del trabajo respecto a la salud, exista una negativa, ya que trabajando se puede perder la salud, cuando el trabajo se desarrolla en condiciones que pueden dañar nuestra integridad física, como en los casos de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. Si, además, el trabajo infrutiliza las aptitudes de las personas, estas corren el riesgo de atrofiarse o no desarrollarse como miembros de la sociedad, incidiendo negativamente en la calidad de vida [1].

### **2.1.2. Perder la salud por causa del trabajo, afecta la calidad de vida: [1]**

#### **2.1.2.1. Trabajador que sufre un accidente o enfermedad profesional**

Su nivel de integridad física es el soporte que permite la obtención de ingresos para el desarrollo material y espiritual del trabajador y su familia [1].

#### **2.1.2.2. El empresario**

La pérdida de salud de los trabajadores le va a suponer mayores cargas económicas, desorganización de tareas, formación de nuevos trabajadores, etc. [1]

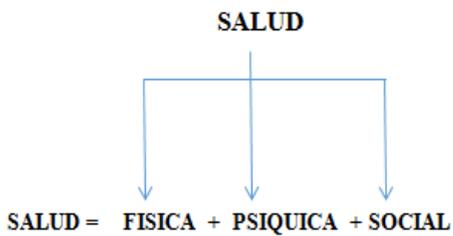
#### **2.1.2.3. La sociedad**

Va a soportar más cargas sociales y menos productividad. [1]

#### 2.1.2.4. La salud laboral

La Organización Mundial de la Salud (OMS) declara que “la salud no consiste meramente en la ausencia de enfermedad, sino que es un estado de pleno equilibrio y bienestar físico, mental, y social” [1].

Gráfico 1: Salud laboral.



FUENTE: ARGIBAY GONZÁLEZ, 2004.

ELABORADO POR: AUTOR.

#### 2.1.3. La seguridad en el trabajo

Las consecuencias de los accidentes de trabajo motivaron, a partir de la Revolución Industrial, reacciones encaminadas a proteger la salud de los trabajadores que llevaron a planteamientos preventivos. Entre estos, destaco la seguridad en el trabajo como especialidad autónoma de carácter técnico. La seguridad en el trabajo es una técnica no médica para la prevención de riesgos profesionales, que tiene por objeto la lucha contra los accidentes de trabajo. [1] Sus niveles de actuación son los siguientes:

##### 2.1.3.1. La prevención

Dentro de la Seguridad Industrial la prevención es uno de los pilares fundamentales de esta rama multidisciplinaria cuyo objetivo es salvaguardar la integridad física, social y mental del colaborador, para evitar el riesgo. Actúa sobre los factores y las causas del riesgo [1]

##### 2.1.3.2. La protección

Dentro del ámbito de la protección a los colaboradores se abarca varias cuestiones, dentro de las cuales tenemos, la seguridad física, social, mental, el entorno de trabajo, condiciones laborales, está claro que la protección es siempre el tema de preocupación central, por el perjuicio que puede causar los riesgos no controlados en el trabajo al personal, infraestructura, entre otros. Este modo, se evita el daño humano, aunque el accidente llegue a desencadenarse. [1]

### **2.1.3.3. La reparación**

En caso de accidente laboral o catástrofe la reparación es aquella que remedia lo provocado por las situaciones adversas derivadas de accidentes o desastres teniendo como prioridad repara el daño en el menor tiempo posible para reducir las pérdidas económicas y atrasos en los procesos productivos o servicios reactivando la empresa o proceso. Remedia la consecuencia del daño. [1]

### **2.1.4. Riesgos psicosociales, conceptos**

Los factores psicosociales y los factores de riesgos derivados de estos hacen referencia a la interacción entre la organización del trabajo y las características de las personas que realizan ese trabajo [2].

Ante una determinada condición psicosocial laboral adversa, no todos los trabajadores desarrollarán las mismas reacciones. Ciertas características propias de cada trabajador determinarán la magnitud y la naturaleza tanto de sus reacciones como de las consecuencias que sufrirá. [3]

#### **2.1.4.1. Causas de los riesgos psicosociales**

Las principales causas que ocasionan los riesgos psicosociales son varias entre las más comunes se encuentran las siguientes:

- Característica del trabajo, monotonía, repetitividad de la acción, presión en el trabajo, sobrecarga laboral, desmotivaciones, entre otros.

- Conformación estructural de la organización (competencias en puestos laborales, comunicación ineficaz entre compañeros de trabajo, planificación de actividades en desorden, mala aptitud de los superiores hacia el trabajador, entre otros.).
- Características del trabajo (condiciones laborales en mal estado, puestos de trabajos con falencias en cuanto a ergonomía, la seguridad en el entorno laboral con ineficacia, sueldo inoportuno, entre otros.).
- Estructura del trabajo (turnos rotativos, turnos extra laborales entre otros.).
- Factores extra laborales (estilo de vida del trabajador, inconvenientes sociales, dificultades familiares, entre otros.).

#### 2.1.4.2. Consecuencias de los riesgos psicosociales

Consecuencias de los factores de riesgo psicosociales. Cuando las condiciones psicosociales son adversas o desfavorables se derivan en consecuencias perjudiciales sobre la salud o el bienestar del trabajador, la empresa, etc. Así tenemos: cambios en el comportamiento, alteraciones en el área cognitiva: desatención, poca o falta de concentración en áreas, memoria (olvidos), deterioro de la integridad física y mental, y poca o ninguna motivación, baja autoestima, fatiga, estados depresivos o suicidios. La empresa lo ve reflejado en ausentismo, mayor frecuencia de accidentes, pérdidas económicas en la producción y productividad laboral. [3]

- **Fatiga laboral**, es una sensación compleja, integrada por síntomas físicos y psíquicos, que ubica a quien la percibe en un continuo que va desde sentirse bien hasta estar exhausto; constituye un sistema de evaluación de la integridad del individuo y un factor determinante en la disposición para realizar alguna tarea. En el campo de la salud en el trabajo la ubicación del estrés y la fatiga como mediadores psicofisiológicos entre el proceso de trabajo y diversos daños en la salud de los trabajadores ha abierto un conjunto de nuevas opciones para el diagnóstico y la prevención. [4]
- **Estrés laboral**, aunque existen múltiples definiciones para definir el estrés, la mayoría de los autores optan por definirlo como el resultado de un desequilibrio sustancial entre

las demandas del entorno y la capacidad de respuesta del individuo para afrontarlas bajo condiciones en las que el fallo de estas respuestas puede tener importantes consecuencias. Para que se produzca estrés en el individuo se requiere que éste perciba que las demandas del entorno (estresores) superan sus capacidades para afrontarlas y además que la situación sea percibida como amenazante para su estabilidad. Entre los agentes estresores podemos incluir los relativos al ambiente de trabajo (ruido, temperatura, iluminación.), los relativos a las características del puesto de trabajo (autonomía, ritmos de trabajo, monotonía, nivel de cualificación, carga mental.), los relativos a la organización del trabajo (jornada de trabajo, trabajo a turnos y nocturno, comunicación, características de la empresa, tipo de tarea o función,), o las relativas a las características personales del trabajador (personalidad, formación, motivación, factores extra laborales..). [5]

- **Insatisfacción laboral**, podemos definir la satisfacción laboral como el grado de bienestar que experimenta el trabajador con motivo de su trabajo, Por el contrario, cuando la situación es de malestar o tenemos un bajo grado de bienestar, recibe el nombre de insatisfacción laboral, la cual en ocasiones se utiliza como sinónimo de estrés, pero que podemos diferenciar a partir de sus manifestaciones, Mientras el estrés presenta manifestaciones de carácter psicossomático, que origina una sintomatología característica de tipo físico, psíquico o social, la insatisfacción no tiene carácter psicossomático ni presenta síntomas físicos y los psíquicos que presenta, si bien son similares a los del estrés, suelen presentar menor gravedad. [5]
- **Síndrome de burnout**, se define como una respuesta al stress laboral crónico integrado por actitudes y sentimientos negativos hacia las personas con las que se trabajan y hacia el propio rol profesional, así como por la vivencia de encontrarse emocionalmente agotado. [7]

#### 2.1.4.3. Evaluación de los riesgos psicosociales

De acuerdo con la Ley de Prevención de Riesgos Laborales el empresario tiene la obligación de evaluar los riesgos de su empresa como paso previo a la planificación de la acción preventiva, entre los que se encuentran los riesgos de carácter psicosocial. [5]

#### **2.1.4.4. Medidas preventivas para los riesgos psicosociales**

Las medidas preventivas consisten básicamente en : identificar y eliminar factores de riesgos del centro de trabajo ; rotar en la realización de las tareas ; reducir la intensidad de trabajo; respetar los periodos de vacaciones; e introducir pequeñas pausas, por ejemplo, de diez minutos cada hora de trabajo continuo con pantallas de visualización [8]

#### **2.1.5. Prevención de riesgos laborales**

Técnica de actuación sobre los peligros con el fin de suprimirlos y evitar sus consecuencias perjudiciales. Suele englobar también el término protección. [5]

La prevención de riesgos laborales, como actuación a desarrollar en el seno de la empresa, deberá integrarse en el conjunto de sus actividades y decisiones, tanto en los procesos técnicos, en la organización del trabajo y en las condiciones en que éste se preste, como en la línea jerárquica de la empresa, incluidos todos los niveles de la misma. La nueva óptica de la prevención se articula en torno a la planificación de la misma a partir de la evaluación inicial de los riesgos inherentes al trabajo y la consiguiente adopción de las medidas adecuadas a la naturaleza de los riesgos detectados. [9]

#### **2.1.6. Cuestionario ISTAS 21**

El Cuestionario Psicosocial de Copenhague (CoPsoQ) fue desarrollado en 2000 por un equipo de investigadores del Arbejdsmiljøinstituttet (Instituto Nacional de Salud Laboral) de Dinamarca liderado por el profesor Tage S. Kristensen. [10]

Su adaptación al estado español ha sido realizada por un grupo de trabajo constituido por el Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (ISTAS), compuesto por: [10].

Tage S. Kristensen, de Arbejdsmiljøinstituttet; S. Moncada y C. Llorens, de ISTAS; E. Castejón, C. Nogareda y S. Nogareda, del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el

Trabajo; C. Barba y C. Ladona, del Centre de Seguretat i Condicions de Salut en el Treball de Barcelona; F. G. Benavides y J. Benach, de la Universitat Pompeu Fabra; T. Torns y A. Navarro, de la Universitat Autònoma de Barcelona; D. Villegas y M<sup>a</sup>. Á. Palomares, de Mutua Fraternidad Muprespa; N. García y M. Menéndez, del Gabinet Higiya Salut i Treball, así como todas las personas integrantes del Departament de Salut Laboral de Comissions Obreres de Catalunya (CONC) [10].

Este instrumento está diseñado para identificar y medir la exposición a seis grandes grupos de factores de riesgo para la salud de naturaleza psicosocial en el trabajo. Esta versión corta no es el único instrumento que puede o deba usarse para la evaluación de riesgos en pequeñas empresas, existen otros métodos (entrevistas, grupos de discusión...) que también son muy útiles, pero el uso de este cuestionario es inmediato y para ello no necesitas más apoyo que un lápiz o un bolígrafo. Tú podrás analizar tus propias respuestas, comentarlas y compararlas, si así lo deseas, con tus compañeros y compañeras de trabajo [10].

Los riesgos psicosociales son características de las condiciones de trabajo y, concretamente, de la organización del trabajo nocivas para la salud. Existen cuatro grandes grupos de riesgos psicosociales que puedes identificar en tu puesto de trabajo con este cuestionario:

El exceso de exigencias psicológicas del trabajo: hay que trabajar rápido o de forma irregular, el trabajo requiere que escondamos los sentimientos [10].

La falta de control sobre los contenidos y las condiciones de trabajo y de posibilidades de desarrollo: no tenemos influencia ni margen de autonomía en la forma de realizar nuestro trabajo, el trabajo no da posibilidades para aplicar nuestras habilidades y conocimientos o no tiene sentido, no podemos adaptar el horario a las necesidades familiares [10].

La falta de apoyo social, de calidad de liderazgo, de previsibilidad o de claridad de rol en el trabajo: cuando hay que trabajar aisladamente, sin apoyo de los superiores o compañeros y compañeras, con las tareas mal definidas o sin la información adecuada y a tiempo [10].

Las escasas compensaciones del trabajo: falta de respeto, inseguridad contractual, cambio de puesto o servicio contra nuestra voluntad, trato injusto [10].

Gráfico 2: Evaluación ISTAS 21, 2004.

Apartado	Dimensión psicosocial	Tu puntuación	Puntuaciones para la población ocupada de referencia		
			Verde	Amarillo	Rojo
1	Exigencias psicológicas		De 0 a 7	De 8 a 10	De 11 a 24
2	Trabajo activo y posibilidades de desarrollo (influencia, desarrollo de habilidades, control sobre los tiempos)		De 40 a 26	De 25 a 21	De 20 a 0
3	Inseguridad		De 0 a 1	De 2 a 5	De 6 a 16
4	Apoyo social y calidad de liderazgo		De 40 a 29	De 28 a 24	De 23 a 0
5	Doble presencia		De 0 a 3	De 4 a 6	De 7 a 16
6	Estima		De 16 a 13	De 12 a 11	De 10 a 0

FUENTE: MÉTODO ISTAS 21, 2004

## 2.2. Marco conceptual

### 2.2.1. Definición de riesgo

La palabra riesgo es tan antigua como la propia existencia humana. Podemos decir que con ella se describe, desde el sentido común, la posibilidad de perder algo (o alguien) o de tener un resultado no deseado, negativo o peligroso. El riesgo de una actividad puede tener dos componentes: la posibilidad o probabilidad de que un resultado negativo ocurra y el tamaño de ese resultado. Por lo tanto, mientras mayor sea la probabilidad y la pérdida potencial, mayor será el riesgo. [11]

Cada vez que tomamos una decisión y valoramos la relación costos-beneficios, no estamos sino evaluando los riesgos que corremos con esa decisión y las ventajas o desventajas que esta nos puede traer. Es decir, funcionamos cotidianamente con la noción de riesgos aunque no seamos conscientes de ello en todo momento. Por lo tanto, ni la palabra riesgo ni el fenómeno que se describe con ella son nuevos para nuestro entendimiento, al contrario, el ser humano desde sus inicios como especie convivía naturalmente con los riesgos y reaccionaba intuitivamente ante ellos. [11]

### **2.2.2. Definición de peligro**

La base de datos de Descriptores de Ciencias de la Salud (DeCS) considera el término “peligro” como sinónimo de amenaza, pero en sus primeras líneas lo define de forma muy semejante a “riesgo”. Probabilidad de que un fenómeno, de origen natural o humano, se produzca en un determinado tiempo y espacio. Peligro (potencial) de que las vidas o los bienes materiales humanos sufran un perjuicio o daño. Posibilidad a la que están expuestos los pobladores de un determinado lugar. [12]

### **2.2.3. Factores de riesgo en la salud**

Un factor de riesgo es cualquier característica o circunstancia detectable de una persona o grupo de personas asociada con la probabilidad de estar especialmente expuesta a desarrollar o padecer un proceso mórbido. Sus características se asocian a un cierto tipo de daño a la salud y pueden estar localizados en individuos, familias, comunidades y ambiente. [13]

También se les llama factores de riesgo a un conjunto de factores que, en el proceso salud-enfermedad, pueden o no desencadenar un proceso en función de la diferente capacidad morbígena de cada uno de ellos y de los efectos de potenciación que pueden producirse entre unos y otros [14]

### **2.2.4. Higiene de campo**

Esta rama de la higiene del trabajo que se ocupa del estudio y reconocimiento de los contaminantes y condiciones de trabajo, identificando los peligros para la salud, evaluando los riesgos higiénicos y sus posibles causas y adoptando las medidas necesarias para su control. Para la realización de esta función el experto en higiene de campo se auxilia, como instrumento de trabajo, de la encuesta higiénica. En ella utiliza la información suministrada por la propia empresa y los trabajadores afectados, documentación apropiada, instrumental de campo previamente calibrado y una gran experiencia que le permita, a partir de sus conocimientos técnicos, poder aplicar con la debida precaución a los valores que se obtengan los criterios higiénicos. [9]

### **2.2.5. Seguridad e higiene del trabajo**

El concepto de Seguridad e Higiene en el Trabajo no es un concepto fijo, sino que por el contrario. Ha sido objeto de numerosas definiciones que, con el tiempo, han ido evolucionando de la misma forma que se han producido cambios en las condiciones y circunstancias en que el trabajo se desarrollaba. En este sentido, los progresos tecnológicos, las condiciones sociales, políticas, económicas, etc., al influir de forma considerable en su concepción han definido el objetivo de la Seguridad e Higiene en cada país y en cada momento determinado [5]

Así, durante mucho tiempo, el único objetivo de la protección de los trabajadores en caso de accidente o enfermedad profesional, consistió en la reparación del daño causado y de aquí parte precisamente, la relación histórica con otra disciplina prevencionista, la Medicina del Trabajo, en la que la Seguridad tuvo su origen, al señalar aquélla, la necesidad de ésta como ideal de prevención primaria de los accidentes de trabajo. [5]

### **2.2.6. Accidente de trabajo**

Para la Seguridad del Trabajo se define el accidente como la concreción o materialización de un riesgo, en "un suceso imprevisto, que interrumpe o interfiere la continuidad del trabajo, que puede suponer un daño para las personas o a la propiedad. Vemos como, desde este punto de vista, también se consideran accidentes los sucesos que no producen daños para las personas, ya los que en seguridad se les denominan "accidentes blancos". [5]

### **2.2.7. Técnicas de seguridad**

Pueden definirse como el conjunto de actuaciones sistemas y métodos, dirigidas a la detección y corrección de los distintos factores de riesgo que intervienen en los accidentes de trabajo y al control de sus posibles consecuencias. [9]

#### **2.2.7.1. Evaluación de riesgos**

Con la evaluación de riesgos se consigue el objetivo de facilitar al empresario la toma de medidas adecuadas para poder cumplir con su obligación de garantizar la seguridad y la protección de la salud de los trabajadores. [5]

Comprendiendo estas medidas:

- Prevención de los riesgos laborales.
- Información a los trabajadores.
- Formación a los trabajadores.
- Organización y medios para poner en práctica las medidas necesarias. [5]

### **2.2.7.2. Ambiente laboral**

En el primer tema apuntábamos como la salud, entendida como "equilibrio y bienestar físico, mental y social», según lo define la O.M.S. en su triple aspecto, depende fundamentalmente de la interacción de los factores ambientales. Estos factores ambientales, producidos como consecuencia del desarrollo de la actividad laboral y en el ambiente en que ésta se realiza, podemos clasificarlos en: contaminantes o agentes químicos, físicos y biológicos. [5]

### **2.2.7.3. Ergonomía**

La definición apuntada anteriormente nos permite señalar el objeto básico de la ergonomía: La adaptación de los objetos, medios de trabajo y entorno producido por los seres humanos a la persona, con el fin de lograr la armonización entre la eficacia funcional y el bienestar humano (salud, seguridad, satisfacción) [5]

## **2.3. Marco referencial**

Se investigó varios proyectos de diferentes autores que lograron presentar temas significativos que ayuden y consigan ser de guía para terminación del mismo. Tales como son:

**Espeleta (2015)**, al investigar sobre **Los riesgos psicosociales: causas, consecuencias y posibles soluciones**, algunas conclusiones mencionan lo siguiente:

- Finalmente y a modo de resumen, cabe destacar la importancia de los riesgos psicosociales en todos los ámbitos de la vida, desde en el entorno personal y familiar, como en el entorno laboral, ya que estos afectan en todos los sentidos. Por otro lado, estos riesgos no tienen la repercusión que deberían tener, ni están regulados como tal en una norma, sino que se regulan como un riesgo laboral más, pese a la diferencia entre estos riesgos y cualquier otro que pueda producirse.

**García (2011) con el tema Riesgos psicosociales en el sector de la construcción** en una de sus conclusiones menciona lo siguiente:

- La calidad de liderazgo aparece en todas las empresas como un factor determinante, siempre acompañado del conflicto de rol. Se debe hacer hincapié en las empresas para eliminar estos factores de riesgo, designando bien las tareas y delimitando la autonomía a cada uno de los trabajadores.

**Carvajal, Ramírez (2011)** su tesis sobre **análisis del riesgo psicosocial en los trabajadores de la corporación sirviendo con amor en la ciudad de Pereira bajo el enfoque de gestión de riesgo ocupacional**. Su conclusión comenta lo siguiente:

- La gestión del talento humano de toda organización debe estar basada en el reconocimiento y valor que se le da a las personas, estas hacen parte del recurso de las empresas, siendo activadores inteligentes, con habilidades, destrezas, capaces de conducir a la excelencia y al éxito, indispensables para la gestión y dinamización de los recursos organizacionales.

**Contreras (2013)** de la Universidad Central del Ecuador con el proyecto **“Incidencia de los riesgos psicosociales en la calidad de gestión del personal administrativo y docente del Centro Educativo Cristiano El Camino”**, en una conclusión del autor expresa lo siguiente:

- Pienso que más de la mitad de riesgos psicosociales se podrían prevenir o incluso eliminar si la alta gerencia, las personas encargadas de abanderar una institución o en su defecto los encargados del talento humano, hicieran un alto y desarrollaran este gran hábito del saber escuchar. Conclusiones como está a mi modo de ver, son aquellas que solo la experiencia puede brindar, y son de las que trascienden más allá de un apartado

en un trabajo de grado, espero se mantengan en el tiempo y en la vida en todos sus aspectos y momentos

### **2.3.1. Reseña histórica de la Unidad Educativa Quevedo**

Fundado en el año 1968 con el principal objetivo de ser un colegio solo para señorita de aquel catón siendo el motivo de su nombre Colegio Nacional de Señoritas Quevedo en el primer periodo hubieron pocas alumnas, en el año 1973 la población estudiantil estaba en aumentando y se incorporaban a la institución se le dio la autorización del estado para funcionar, empezó con ciclo diversificado de bachillerato en humanidades modernas, modalidades de ciencias matemático-biólogo-químico y ciencias sociales en el presente año lectivo en el 1er curso y subsiguiente, 2do y 3ro con el pasar de los años se incrementó en calidad estudiantil siendo reconocido en una época como la mejor institución del cantón Quevedo, después cambiaría su ideología primero llamándose Unidad Educativa Quevedo con lo cual se haría mixto actualmente tiene dos jornadas diurna y vespertina.

#### **2.3.1.1. Visión**

Mejoraremos los niveles de planificación estratégica integral de la institución en todas las fases de proceso de enseñanza-aprendizaje, los elementos organizacionales administrativos y de gestión institucional, para ubicarnos en los más altos estándares de calidad exigidos para la educación del país contaremos para el efecto, con la implementación y aplicación del modelo pedagógico constructivista acordes con nuestra oferta educativa, desarrollando el perfeccionamiento docente e implementando cambios en planes, programas y proyectos que realizaremos para constituirnos en el primer plantel de la provincia de Los Ríos por prestigio, credibilidad, eficacia, efectividad y eficiencia.

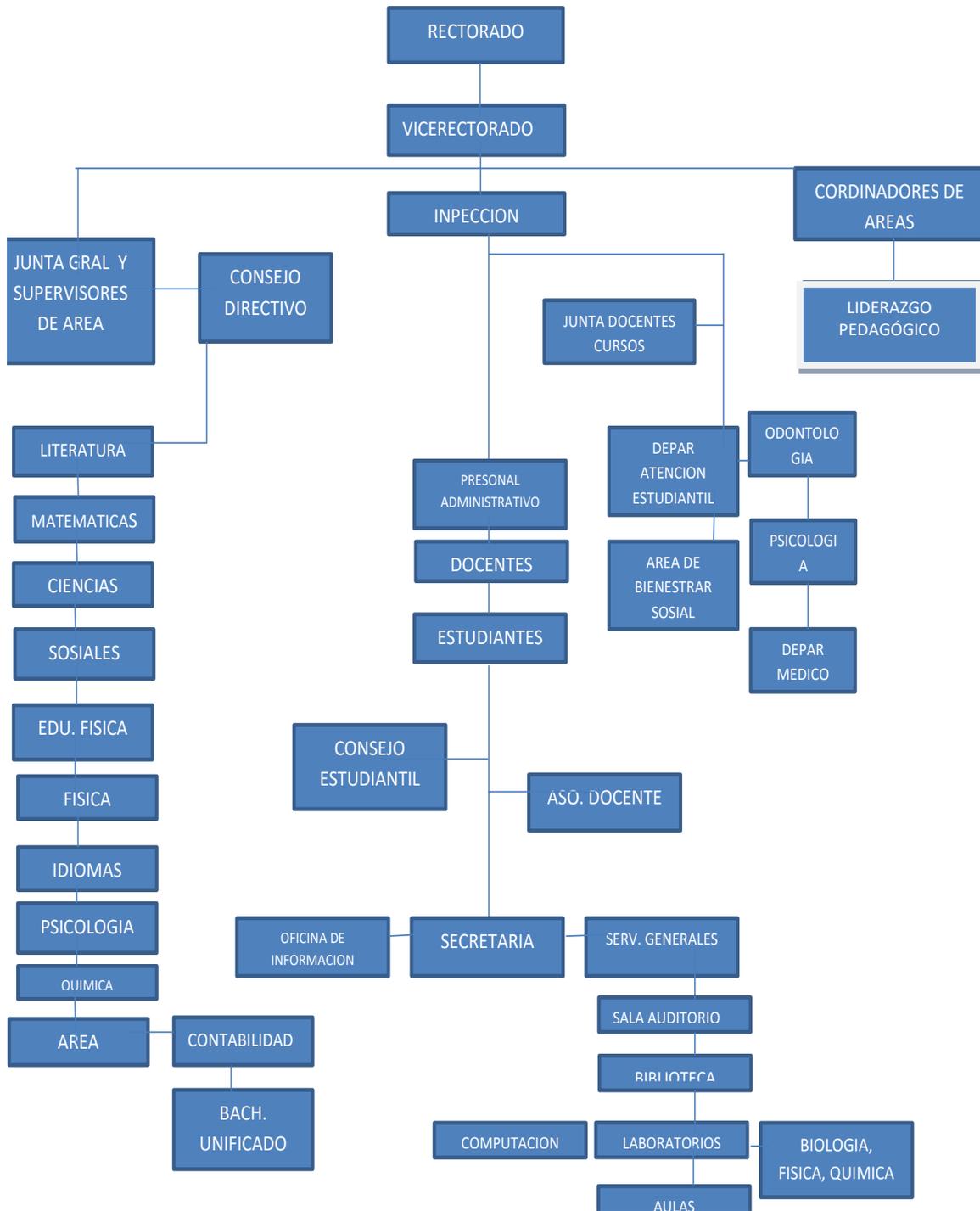
#### **2.3.1.2. Misión**

Nuestra institución tiene el compromiso fundamental, de formar bachilleres bajo las condiciones establecidas por la ley de educación, cuyos principios inculcamos en nuestros estudiantes, para que puedan participar crítica competente, responsable y exitosamente en la vida económica, política social y cultural de nuestro cantón y el país.

Para el efecto contamos con recursos económicos, académicos, científicos, pedagógicos, didácticos y por sobre todo, el personal humano con capacidad para ofrecer una educación de calidad y con calidez, así formamos bachilleres ímpolutas, retóricas de entereza para enfrentar los retos que la sociedad ecuatoriana y el mundo actual nos imponen, trabajando, solidaria, comunitaria y patrióticamente por la paz, la justicia y equidad para las ecuatoriana y los ecuatorianos.

### 2.3.1.3. Estructura Organizacional

Gráfico 3: Estructura Organizacional



Fuente: Unidad Educativa Quevedo.

## **2.3.2. Normativa Ecuatoriana de Seguridad y Salud**

El país tiene organizaciones que se encargan de controlar en cumplimiento de leyes, normas, decretos, y resoluciones, que certifique la integridad física y mental del colaborador en su trabajo, como son: el Ministerio del Trabajo, el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS), Secretaria de Gestión de Riesgos del Trabajo, con el objetivo entre otros de minimizar las enfermedades y accidentes en el entorno laboral.

### **2.3.2.1. Constitución de la República del Ecuador**

La constitución ecuatoriana en su sección octava establece:

“**Art. 33.-** El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado” [15]

“**Art. 34.-** El derecho a la seguridad social es un derecho irrenunciable de todas las personas, y será deber y responsabilidad primordial del Estado. La seguridad social se regirá por los principios de solidaridad, obligatoriedad, universalidad, equidad, eficiencia, subsidiaridad, suficiencia, transparencia y participación, para la atención de las necesidades individuales y colectivas” [15]

#### ▪ **Sección tercera**

En el numeral 5 del artículo 326, menciona “Toda persona tendrá derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar” [15]

#### ▪ **Código de trabajo**

Capítulo tercero, finalidad del contrato laboral establece que:

“**Art. 38.- Riesgos provenientes del trabajo.-** Los riesgos que provienen del trabajo son de cargo del empleador y cuando, a consecuencia de ellos, el trabajador sufre algún daño personal, estará en la obligación de indemnizarle de acuerdo a lo estipulado en este Código, siempre que tal beneficio no le sea concedido por el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social” [16]

▪ **Título IV Capítulo de los riesgos laborales**

“**Art. 347.- Riesgos del trabajo.-** Son las eventualidades dañosas a que está sujeto el trabajador, con ocasión o por consecuencia de su actividad. Para los efectos de la responsabilidad del empleador se consideran riesgos del trabajo las enfermedades profesionales y los accidentes” [16]

“**Art. 348.- Accidente de trabajo.-** Accidente de trabajo es todo suceso imprevisto y repentino que ocasiona al trabajador una lesión corporal o perturbación funcional, con ocasión o por consecuencia del trabajo que ejecuta por cuenta ajena” [16]

“**Art. 349.- Enfermedades profesionales.-** Enfermedades profesionales son las afecciones agudas o crónicas causadas de una manera directa por el ejercicio de la profesión o labor que realiza el trabajador y que producen incapacidad” [16]

▪ **Resolución No. C.D.390.**

El IESS, 2011 en su Reglamento del Seguro General de Riesgos del Trabajo menciona:

“**Art. 1.- Naturaleza.-** De conformidad con lo previsto en el artículo 155 de la Ley de Seguridad Social referente a los lineamientos de política, el Seguro General de Riesgos del Trabajo protege al afiliado y al empleador, mediante programas de prevención de los riesgos derivados del trabajo, acciones de reparación de los daños derivados de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales u ocupacionales, incluida la rehabilitación física y mental y la reinserción laboral” [18]

“**Art. 2.- Ámbito de Aplicación.-** Regula la entrega de prestaciones del Seguro General de Riesgos del Trabajo, que cubren toda lesión corporal y estado mórbido originado con ocasión

o por consecuencia del trabajo que realiza el afiliado, incluidos los que se originen durante los desplazamientos entre su domicilio y lugar de trabajo” [18]

“Son sujetos de protección: el trabajador en relación de dependencia, así como los trabajadores sin relación de dependencia o autónomos que comprende: el trabajador autónomo, el profesional en libre ejercicio, el administrador o patrono de un negocio, el dueño de una empresa unipersonal, el menor trabajador independiente, y los demás asegurados obligados al régimen del Seguro General Obligatorio en virtud de leyes y decretos especiales” [18]

### **2.3.3. Normas, Organización Internacional del Trabajo O. I. T**

En el artículo cuatro la O.I.T influye en el acuerdo sobre las prestaciones en caso de accidentes laborales dispone.

“La legislación nacional sobre las prestaciones en caso de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales debe proteger a todos los asalariados, incluidos los aprendices, de los sectores público y privado, comprendidos aquellos de las cooperativas, y, en caso de fallecimiento del sostén de familia, a categorías prescritas de beneficiarios” [19]

“Todo Miembro podrá prever las excepciones que estime necesarias en lo que se refiere:

- a) A las personas que realicen trabajos ocasionales ajenos a la empresa del empleador;
- b) A los trabajadores a domicilio;
- c) A los miembros de la familia del empleador que vivan con él respecto del trabajo que realicen para él;

"A otras categorías de asalariados, siempre que su número total no exceda del 10 por ciento de todos los asalariados no exceptuados en virtud de los apartados a) a c) del presente párrafo” [19]

### **2.3.3.1. Artículo cinco, del convenio sobre las prestaciones en accidentes del trabajo**

“Cuando esté en vigor una declaración formulada de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2, la aplicación de la legislación nacional sobre prestaciones en caso de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales podrá limitarse a categorías prescritas de asalariados cuyo número total no debería ser inferior al 75 por ciento de todos los asalariados que trabajen en establecimientos industriales, y, en caso de fallecimiento del sostén de familia, a categorías prescritas de beneficiarios”. [20]

**CAPÍTULO III**  
**MÉTODOLÓGÍA DE LA INVESTIGACIÓN**

### **3.1. Localización**

El proyecto de investigación se desarrolló en la Unidad Educativa Quevedo, la institución está situada en el catón Quevedo provincia de Los Ríos, en el Kilómetro. 1.5 vía Quevedo - Sto. Domingo.

#### **3.1.1. Ubicación geográfica**

**Latitud.** -1.01268097

**Longitud.** -79.46945864

**Altitud.** 81 m.s.n.m.

**Clima.** 28 °C.

### **3.2. Tipo de investigación**

Para la elaboración del proyecto se utilizó siguientes tipos de investigación:

#### **3.2.1. Investigación de campo**

En la investigación de campo realizada en la Unidad Educativa Quevedo se caracterizó por tener un contacto directo con el ambiente laboral de los docentes y personal administrativo, con el fin de recopilar la mayor información necesaria para ser analizada, con el objetivo de resolver los problemas de carácter psicosocial encontrados.

#### **3.2.2. Investigación bibliográfica**

En el proyecto de investigación el cual tiene como propósito extender las teorías psicosociales respaldándose en documentos, artículos, libros que existen al respecto. En específico el método de investigación, la bibliografía es la que reúne información de fácil acceso para ser utilizada, además de varios documentos de importancia para la mencionada investigación.

### **3.2.3. Investigación Descriptiva**

Al determinar los problemas y situaciones establecidas en la organización se identificó distintos riesgos psicosociales y el perjuicio que causa al colaborador además de recopilar información estadística, para que se proceda a realizar los gráficos de resultados con la averiguación obtenida ajustándose a la posibilidad estadística.

## **3.3. Métodos de investigación**

### **3.3.1. Método cuantitativo**

En método cuantitativo es importante porque la información que se obtuvo de la organización se la someterá a los análisis estadísticos una vez conseguida la población de la investigación.

### **3.3.2. Método analítico**

El análisis la observación y recopilación de datos sirvieron para seguir adjuntando información, con este método se determinó los efectos psicosociales negativos en el ambiente laboral que influye en la calidad de vida del trabajador.

## **3.4. Fuentes de recopilación de información**

### **3.4.1. Fuentes primarias**

Las fuentes primarias de información para la elaboración del presente estudio fue el método de encuesta ISTAS 21 se aplicó al total de la población de los docentes de la institución y el personal administrativo, cabe recalcar que la información del personal de la organización fue adquirida mediante inspección de la institución.

### 3.4.2. Fuentes secundarias

Las fuentes secundarias para la recopilación de información que se utilizó al realizar el proyecto de investigación fueron la web, libros, portales de internet, revistas científicas, artículos científicos, tesis, lo que facilitó la investigación.

### 3.5. Diseño de la investigación

El presente proyecto tiene como característica no ser un diseño experimental de modo cuantitativo, teniendo como objetivo recoger y analizar todos los datos adquiridos para plantear una solución.

### 3.6. Instrumentos de investigación

#### 3.6.1. Matriz de riesgos, identificación de riesgos psicosociales en U.E.Q

La evaluación de los riesgos laborales es el proceso dirigido a estimar la magnitud de aquellos riesgos que no hayan podido evitarse, obteniendo la información necesaria para que el empresario esté en condiciones de tomar una decisión apropiada sobre la necesidad de adoptar medidas preventivas y, en tal caso, sobre el tipo de medidas que deben adoptarse.

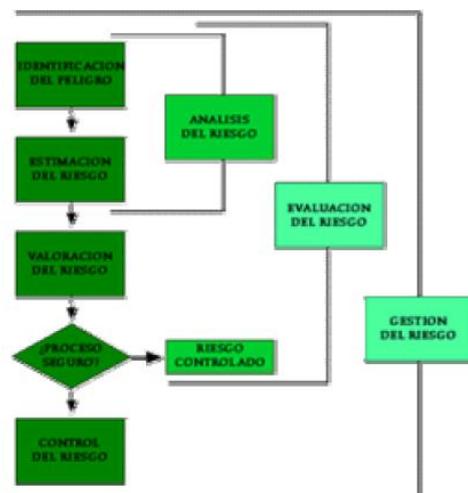
En sentido general y admitiendo un cierto riesgo tolerable, mediante la evaluación de riesgos se ha de dar respuesta a: ¿es segura la situación de trabajo analizada. El proceso de evaluación de riesgos se compone de las siguientes etapas:

Análisis del riesgo, mediante el cual se:

Identifica el peligro

Se estima el riesgo, valorando conjuntamente la probabilidad y las consecuencias de que se materialice el peligro.

El análisis del riesgo proporcionará de qué orden de magnitud es el riesgo, comparándolo con el



valor del riesgo tolerable, se emite un juicio sobre la tolerabilidad del riesgo en cuestión. Si de la Evaluación del riesgo se deduce que el riesgo es no tolerable, hay que controlar el riesgo, al proceso conjunto de evaluación del riesgo y Control del riesgo se le suele denominar Gestión del riesgo.

### 3.6.2. Encuesta

Es una serie de preguntas que está compuesto por un conjunto de interrogantes detalladas de un modo lógico y constituida con una correcta preparación, con el objetivo de que los resultados sean claros y concisos para analizar, los datos a través de las encuestas pueden demostrar una opinión pública que soluciones problemas en un entorno.

El cuestionario -ISTAS 21 es una herramienta para determinar y valorar el riesgo psicosocial que se encuentra presente en el ámbito laboral en Chile. El mismo se elaboró sobre la principio de la estandarización y validación del Método ISTAS 21: [21]

### 3.6.3. Población

Tabla 1: Cuadro de la población de la investigación.

CARACTERÍSTICAS	NÚMEROS	PONDERACIÓN (%)
Docentes	132	88.5%
Personal Administrativo	17	11.5%
Total	149	100%

Para proceder con la respectiva evaluación de riesgos psicosociales, participó toda la población que labora en la Unidad Educativa Quevedo, que son el personal docentes y administrativo con un total de 149 empleados, por motivos que no cumple el número mínimo para seleccionar la muestra poblacional.

### **3.7. Tratamiento de los datos**

Los resultados de la encuesta se ingresaron a contabilización en el ordenador con la ayuda del programa Excel, después se confirmó los porcentajes de cada apartado de las encuestas para después tabular los datos.

### **3.8. Recursos humanos y materiales**

#### **3.8.1. Recurso Humano**

- Administrador de Proyecto de Investigación.
- Responsable de la investigación.

#### **3.8.2. Recursos materiales**

- Materiales (lápiz, hojas, esferos, etc.).
- Ordenador.
- Cámara.

**CAPÍTULO IV**  
**RESULTADOS Y DISCUSIÓN**

## 4. Resultados

### 4.1. Informe para identificar riesgos psicosociales en la U.E.Q

Con el objetivo de mejorar el entorno de trabajo del personal administrativo y docente de la Unidad Educativa Quevedo, conocer los peligros existentes que podrían perjudicar la salud de los colaboradores, se procedió a identificar los riesgos en el trabajo que pueden afectar la integridad física social y mental del personal, mediante una matriz de riesgos laborales que detecta problemas existentes con el fin de tomar medidas preventivas o corregir problemas detectados hasta que estén en un rango trivial.

Se identificó que los riesgos psicosociales están en un nivel intolerable siendo este un peligro silenciosos que afectará al personal administrativo y docente, en accidentes o enfermedades profesionales, de no tomarse las medidas necesarias para eliminar o mitigar los riesgos detectados.

Tabla 2: Probabilidad.

Baja	El impacto adverso ocurrirá raras veces
Media	El impacto adverso ocurrirá en algunas ocasiones
Alta	El impacto adverso ocurrirá siempre o casi siempre

Fuente: Matriz Modelo del INSHT.

#### 4.1.1. Matriz de estimación del riesgo

PROBABILIDAD		CONSECUENCIAS		
		Ligeramente dañino	Dañino	Extremadamente dañino
	Baja	Riesgo Trivial (nivel 1)	Riesgo Tolerable (nivel 2)	Riesgo Moderado (nivel 3)

	Media	Riesgo Tolerable (nivel 2)	Riesgo Moderado (nivel 3)	Riesgo Importante (nivel 4)
	Alta	Riesgo Moderado (nivel 3)	Riesgo Importante (nivel 4)	Riesgo Intolerable (nivel 5)

Fuente: Matriz Modelo del INSHT.

#### 4.1.2. Valoración y nivel de acción

	VALORACION Y NIVEL DE ACCIÓN
Trivial(2)	✚ No requiere de acción específica
Tolerable (3)	✚ No se necesita mejorar el control del riesgo, sin embargo deben considerarse soluciones más rentables o mejoras que no supongan una carga económica importante
Moderado (4)	✚ Se deben hacer esfuerzos para reducir el riesgo, determinando las inversiones precisas, las medidas para reducir el riesgo deben implantarse en un período determinado. ✚ Cuando el riesgo moderado se asocia con consecuencias extremadamente dañinas, se precisará una acción posterior para establecer con mayor precisión, la probabilidad de daño como base para determinar la necesidad de mejora de las medidas de control
Importante (5)	✚ No debe iniciarse el trabajo hasta que se haya reducido el riesgo, puede que se precisen recursos considerables para controlar el riesgo. ✚ Cuando el riesgo corresponde a un trabajo que se está realizando debe remediarse el problema en un tiempo inferior al de los riesgos moderados
Intolerable (6)	✚ No debe comenzar ni continuar el trabajo hasta que se reduzca el riesgo, si no es posible reducir el riesgo, incluso con recursos ilimitados, debe prohibirse el trabajo.

Fuente: Matriz Modelo del INSHT.

### 4.1.3. Matriz de riesgos laborales por puesto de trabajo

FACTORES DE RIESGO	Nº de expuestos				FACTOR DE RIESGO	PROBABILIDAD			CONSECUENCIAS			ESTIMACIÓN DEL RIESGO			
	Hom bres	Muj eres	Discap acitad os	TOTA L		B	M	A	LD	D	ED	TO	M	I	IN
MECÁNICOS	58	84	7	149	Caída de personas al mismo nivel. Caída en un lugar de paso o una superficie de trabajo. Caída sobre o contra objetos.		X			X					
	58	84	7	149	Caídas manipulación de objetos. Considera riesgos de accidentes por caídas de materiales, accesorios de oficina, aparatos, etc., que se estén manejando o transportando	X				X					

	58	84	7	149	<b>Choque contra objetos inmóviles.</b> Interviene el trabajador como parte dinámica y choca, golpea, roza o raspa sobre un objeto inmóvil. Áreas de trabajo no delimitadas, no señalizadas y con visibilidad insuficiente.	X			X								
	58	84	7	149	<b>Choque contra objetos móviles.</b> Falta de diferenciación entre los pasillos definidos para el tráfico de personas y los destinados al paso de vehículos.		X			X					X		
	58	84	7	149	<b>Choques de objetos desprendidos.</b> Considera el riesgo de accidente por caídas de herramientas, objetos, aparatos o materiales sobre el trabajador que no los está manipulando. Falta de resistencia en estanterías y estructuras de apoyo para	X				X							



<b>ERGONÓMICOS</b>	58	84	7	149	<b>Sobreesfuerzo.</b>	Riesgos originados por falencia en cuanto a ergonomía escritorios, sillas.		X			X				X	
<b>PSICOSOCIALES</b>	58	84	7	149	<b>Exigencias psicológicas cognitivas.</b>	Se refiere al manejo de los conocimientos y no son ni negativas ni positivas por sí mismas, sino que deben valorarse en función de las posibilidades de desarrollo.			X			X				X
	58	84	7	149	<b>Doble presencia.</b>	Son las exigencias sincrónicas, simultáneas, del ámbito laboral y del ámbito doméstico-familiar.			X			X				X
	58	84	7	149	<b>Exigencias psicológicas cuantitativas.</b>	Se definen como la relación de la cantidad de trabajo y el tiempo disponible para realizarlo.			X			X				X

	58	84	7	149	<b>Exigencias psicológicas emocionales.</b>	Interpersonales que implica el trabajo, especialmente en aquellas ocupaciones en las que se presentan servicios a las personas y se pretende inducir cambios en ellas.			X			X					X
	58	84	7	149	<b>Inseguridad sobre el futuro.</b>	Es la preocupación por el futuro en relación a la pérdida del empleo y a los cambios no deseados de condición de trabajo fundamentales.			X			X					X
	58	84	7	149	<b>Estima.</b>	Se refiere al respeto, al reconocimiento, y al trato justo que obtenemos a cambio del esfuerzo invertido en el trabajo.			X			X					X
	58	84	7	149	<b>Conflicto de rol.</b>	Son las exigencias contradictorias que se presentan en los trabajos y las que puedan suponer conflictos de carácter profesional o ético.			X			X					X

	58	84	7	149	<b>Sentimiento de grupo.</b>	Es el sentimiento de formar parte del colectivo humano con el que trabajamos cada día, y puede verse como un indicador de la calidad de las relaciones en el trabajo.			X			X				X
	58	84	7	149	<b>Posibilidad de relación social.</b>	Son las posibilidades reales que tenemos en el trabajo de relacionarnos con los compañeros. Es la condición necesaria para que pueda existir el apoyo en el trabajo.			X			X				X

**Fuente:** Matriz Modelo del INSHT.

## 4.2. Informe de la evaluación de riesgos psicosociales

En la Unidad Educativa Quevedo, el personal de la institución colaboró con la investigación lo cual fue favorable para abarcar los temas de prevención desde el punto de vista del conocimiento técnico como la práctica. Se identificó que dichos riesgos derivan de la estructura del trabajo siendo el estrés, sobrecargas laborales, insatisfacción laboral, los riesgos de mayor relevancia, mencionados riesgos perjudican la salud del colaborador se establecen por medio de factores fisiológicos y psicológicos.

Los riesgos psicosociales tienen una mayor exposición por el motivo de la organización del trabajo, mencionado en el párrafo anterior se determinó que el estrés y las sobrecargas laborales son las principales razones de alteraciones en la salud de los colaboradores lo cual se debe prevenir. Son varias consecuencias que los riesgos psicosocial causan como afectar a la integridad física y mental del colaborador con alteraciones mentales hasta problemas cardiovasculares.

Una correcta evaluación a los mencionados riesgos es un gran inicio para mejorar un ambiente laboral, libre de presiones por una mala organización, reduciendo el estrés por falencias en el organigrama de la institución, para ello se realizó un programa de prevención de riesgos psicosociales.

El Reglamento del Seguro General de Riesgos del Trabajo del IESS en su Resolución No. C.D. 390, menciona en su artículo 51 literal b1 de los principios aplicables a los riesgos (Identificación de factores de riesgo) y en donde se incorporan también los factores de riesgos psicosociales y como los demás factores riesgos para la salud, los mismos deberán prevenirse y si no se han logrado evitar, evaluarlos y combatirlos desde su fuente [22]

Como se menciona en el artículo anterior el IESS justifica la prevención como una herramienta fundamental de una organización para estar precavido a los sucesos inesperados. Para realizar esta investigación se utilizó el cuestionario **Encuesta ISTAS 21 (COPSOQ)** el cual determina y valora los niveles de exposición de los riesgos psicosociales. Los resultados obtenidos de la encuesta lograrán determinar si los mencionados riesgos influyen en el ambiente laboral del personal de la institución, para la elaboración de medidas.

### 4.3. Resultados de la encuesta ISTAS 21 aplicada a los Docentes

#### 4.3.1. Dimensión de exigencias psicológicas

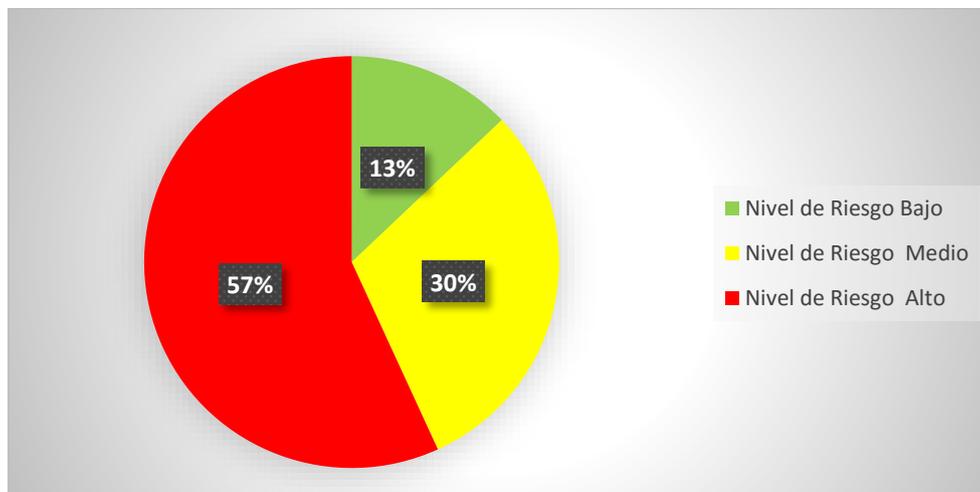
Las exigencias psicológicas se refieren a la cantidad de trabajo a realizar en cortos periodos de tiempo. Generalmente se origina por la irregular distribución de tareas por parte de la directiva provocando que se acumule el trabajo, esto influye emocionalmente al colaborador en su integridad física y mental.

Tabla 3: Dimensión de exigencias psicológicas

Nivel de Riesgo	Nivel de Riesgo Bajo	Nivel de Riesgo Medio	Nivel de Riesgo Alto	Total
Docentes	17	40	75	132
Porcentaje	13%	30%	57%	100%

Fuente: Encuesta ISTAS 21 (COPSOQ), U.E.Q.  
Elaborado por: Autor.

Gráfico 4: Dimensión de exigencias psicológicas



Fuente: Encuesta ISTAS 21 (COPSOQ), U.E.Q.  
Elaborado por: Autor.

En los resultados obtenidos en el primer apartado se puede deducir que un mayor número de docentes están con un nivel de riesgo alto (57%), dado que las presiones del trabajo que ejercen diariamente menoscaban su salud ocupacional y se refleja en estrés.

### 4.3.2. Dimensión de trabajo activo y desarrollo de habilidades

En este apartado de la encuesta se relaciona con los diferentes niveles de dificultad con que los docentes realizan su trabajo, como por ejemplo cuando no tiene dominio de una labor asignada, no considerar su opinión respecto a las tareas establecidas, esto conlleva a que el colaborador no se sienta bien psicológicamente en su entorno laboral.

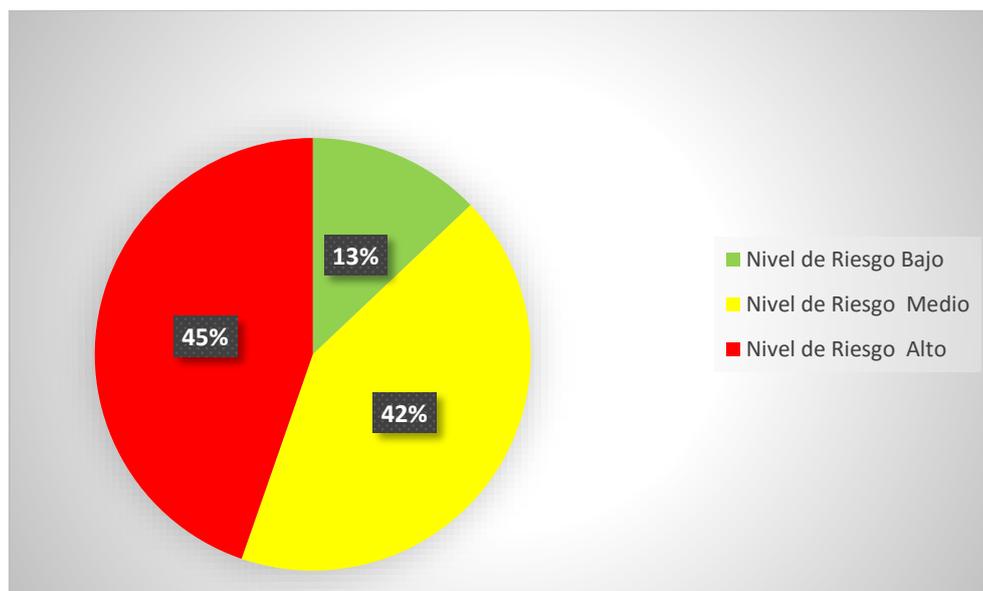
Tabla 4: Dimensión de trabajo activo y desarrollo de habilidades

Nivel de Riesgo	Nivel de Riesgo Bajo	Nivel de Riesgo Medio	Nivel de Riesgo Alto	Total
Docentes	17	56	59	132
Porcentaje	13%	42%	45%	100%

Fuente: Encuesta ISTAS 21 (COPSOQ), U.E.Q.

Elaborado por: Autor.

Gráfico 5: Dimensión de trabajo activo y desarrollo de habilidades



Fuente: Encuesta ISTAS 21 (COPSOQ), U.E.Q.

Elaborado por: Autor.

En conclusión respecto al apartado de la encuesta gran porcentaje de docentes (45%) están expuestos a riesgos psicosociales altos por causas como; sobrecargas laborales, también en ocasiones no se toma en cuenta su opinión, esto influye a que el docente no se sienta bien psicológicamente en su entorno laboral, causando perjuicios en su integridad mental como irritabilidad, estrés depresión, ansiedad.

### 4.3.3. Inseguridad

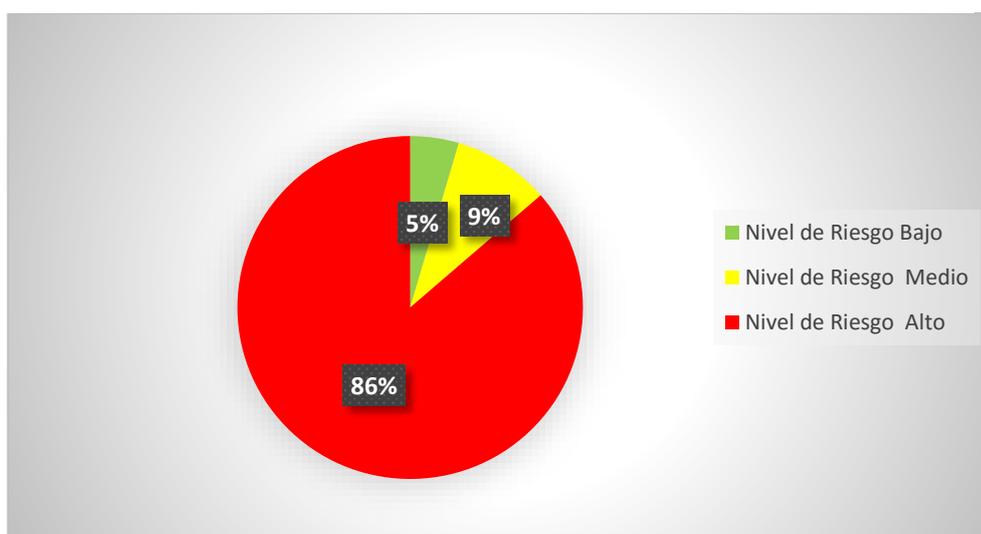
En este apartado de la encuesta trata sobre la seguridad, como se siente los docentes psicológicamente en su puesto laboral, si está seguro de su trabajo y de lo que puede aportar en la institución inclusive cambiándole sus tareas cotidianas en contra de su voluntad, o preocupaciones fuertes tales como; recortes de salario, despidos intempestivos, por la situación económica que está atravesando el país.

Tabla 5: Inseguridad

Nivel de Riesgo	Nivel de Riesgo Bajo	Nivel de Riesgo Medio	Nivel de Riesgo Alto	Total
<b>Docentes</b>	6	12	114	132
<b>Porcentaje</b>	5%	9%	86%	100%

Fuente: Encuesta ISTAS 21 (COPSOQ), U.E.Q.  
Elaborado por: Autor.

Gráfico 6: Inseguridad.



Fuente: Encuesta ISTAS 21 (COPSOQ), U.E.Q.  
Elaborado por: Autor.

La mayoría de docentes (86%) presentan inseguridad en su puesto laboral, están preocupados por factores extra laborales como las evaluaciones del gobierno, para que ellos puedan seguir ejerciendo su profesión, además de la crisis económica que está atravesando el país, están preocupados por que el gobierno tome medidas como recorte de sueldo o pierdan el empleo por motivos de presupuesto, esto influye en perjuicios psicosociales como ansiedad, estrés.

#### 4.3.4. Dimensión apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo

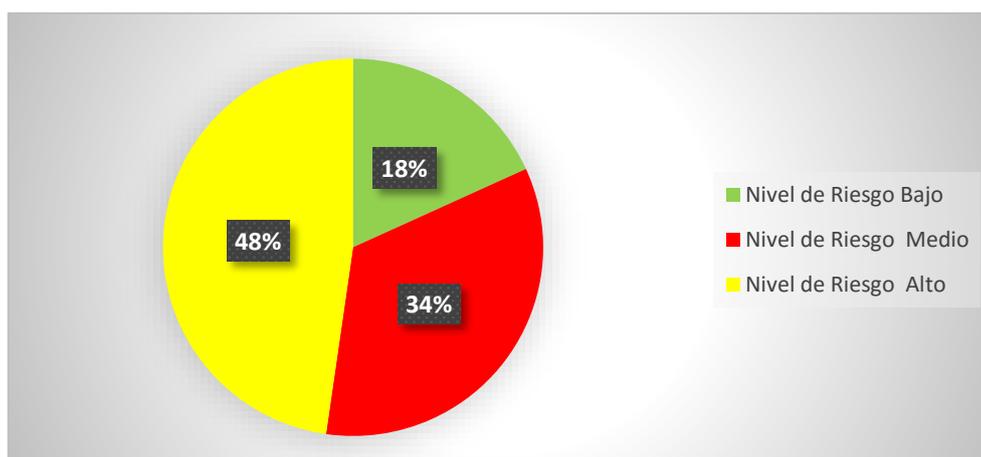
Este apartado de la encuesta relata sobre la ayuda entre compañeros de trabajo y superiores, trabajo en equipo, entre diferentes áreas de la institución, necesariamente se requiere de apoyo en el ambiente laboral para ser más productivos y eficaces, el colaborador recibe toda la información necesaria para realizar bien su actividad o carece de ella.

Tabla 6: Dimensión apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo

Nivel de Riesgo	Nivel de Riesgo Bajo	Nivel de Riesgo Medio	Nivel de Riesgo Alto	Total
Docentes	24	63	45	132
Porcentaje	18%	48%	34%	100%

Fuente: Encuesta ISTAS 21 (COPSOQ), U.E.Q.  
Elaborado por: Autor.

Gráfico 7: Dimensión apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo



Fuente: Encuesta ISTAS 21 (COPSOQ), U.E.Q.  
Elaborado por: Autor.

Como resultados obtenidos de la encuesta gran parte de docentes presentan un nivel de riesgo alto (48%) se puede deducir que existe carencia de ayuda entre compañeros en temas personales y de trabajo, dándose así la competitividad laboral, ocasionando que el clima laboral sea poco agradable, además de ser estresante para dichas personas, no cuentan con grupos de apoyo, cuando se presentan sucesos extra laborales se sienten con insatisfacción laboral, otro factor resultante es la poca información entre docentes en diferentes temas actividades a realizar.

### 4.3.5. Doble presencia

Este apartado está enfocado a las personas que viven con hijos, parejas, padres, además de ser el soporte y sustento económico para sus familiares, siendo este factor que el docente esté pensando en los oficios del hogar cuando está realizando sus actividades laborales.

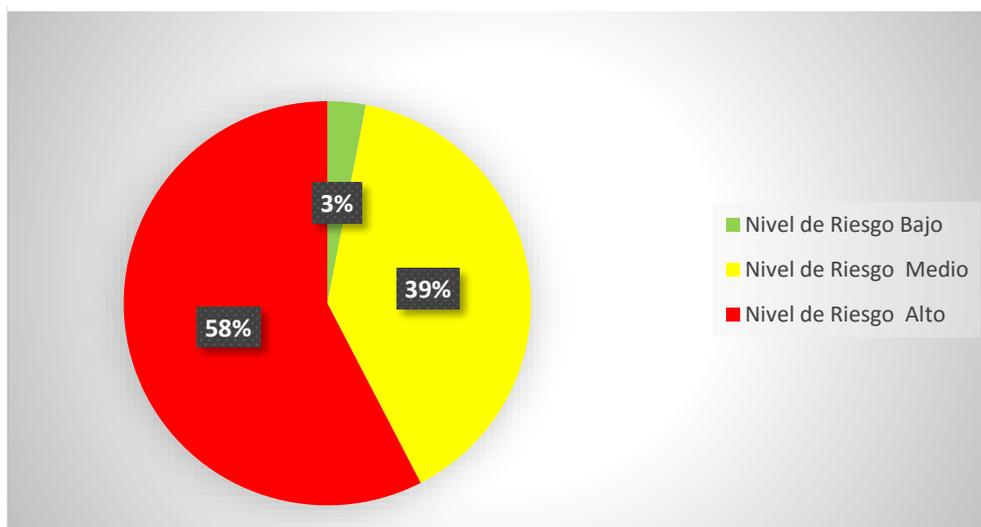
Tabla 7: Doble presencia.

Nivel de Riesgo	Nivel de Riesgo Bajo	Nivel de Riesgo Medio	Nivel de Riesgo Alto	Total
Docentes	4	52	76	132
Porcentaje	3%	39%	58%	100%

Fuente: Encuesta ISTAS 21 (COPSOQ), U.E.Q.

Elaborado por: Autor.

Gráfico 8: Doble presencia.



Fuente: Encuesta ISTAS 21 (COPSOQ), U.E.Q.

Elaborado por: Autor.

Como resultado se puede deducir que la mayoría de docentes presentan un nivel de riesgo alto (58%) un gran porcentaje son el soporte familiar y sustento económico del hogar, teniendo una carga emocional que afecta al docente porque debe cumplir tanto en sus actividades laborales, como en el rol familiar, además de realizar el trabajo doméstico algunos en mayor o menor escala, puede ser que estos motivos cause mermas en el trabajo, fatigas y se aumente el estrés de un modo acelerado.

### 4.3.6. Estigma

Este apartado de la encuesta, describe si hay o no el respectivo reconocimiento de la dirigencia a los docentes de la institución por su trabajo en la organización, puede ser que en ocasiones sea el principal motivo de un debido desempeño laboral o cause mermas en sus actividades diarias.

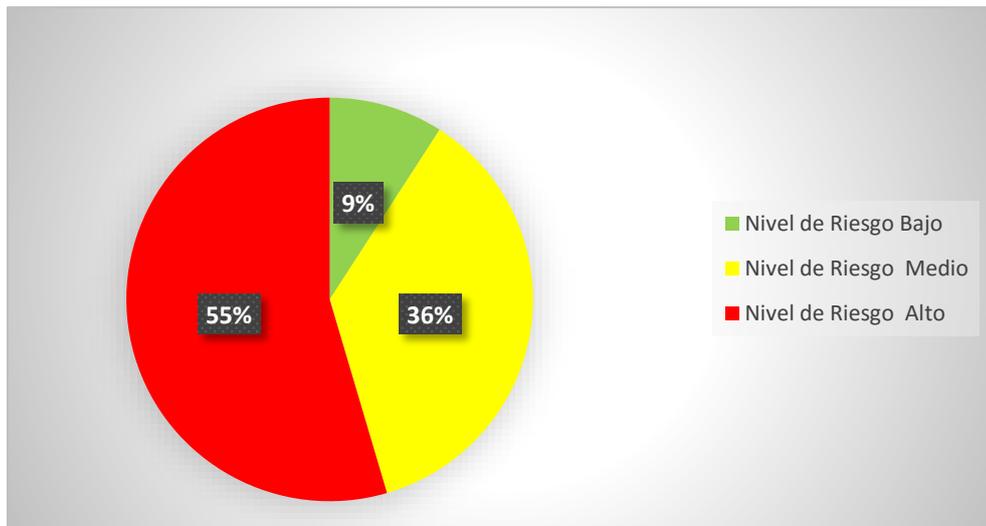
Tabla 8: Estigma

Nivel de Riesgo	Nivel de Riesgo Bajo	Nivel de Riesgo Medio	Nivel de Riesgo Alto	Total
Docentes	12	48	72	132
Porcentaje	9%	36%	55%	100%

FUENTE: ENCUESTA ISTAS 21, U.E.Q.

ELABORADO POR: AUTOR.

Gráfico 9: Estigma



Fuente: Encuesta ISTAS 21 (COPSOQ), U.E.Q.

Elaborado por: Autor.

Los resultados obtenidos de las encuestas reflejan que los niveles de riesgos están altos (55%) se puede deducir que no hay el debido reconocimiento por parte de los directivos, por su trabajo en la organización, esto genera desmotivaciones que influyen en el rendimiento de sus actividades diarias, el realizar las actividades de forma monótona, y aburrida, trayendo desmotivación general.

## 4.4. Resultados de la encuesta ISTAS 21(COPSOQ) aplicado al personal Administrativo de la Unidad Educativa Quevedo

### 4.4.1. Dimensión de exigencias psicológicas

En este ítem exigencias psicológicas, relata sobre la cantidad de tiempo del personal administrativo al momento de realizar sus actividades laborales siendo esta evaluación la primera, que servirá para diagnosticar si los colaboradores trabajan de una manera rápida por diversos motivos como, que la distribución de actividades poco irregular genera que se acumule su trabajo en varias ocasiones, si el trabajador esta emocionalmente desgastado por motivos laborales.

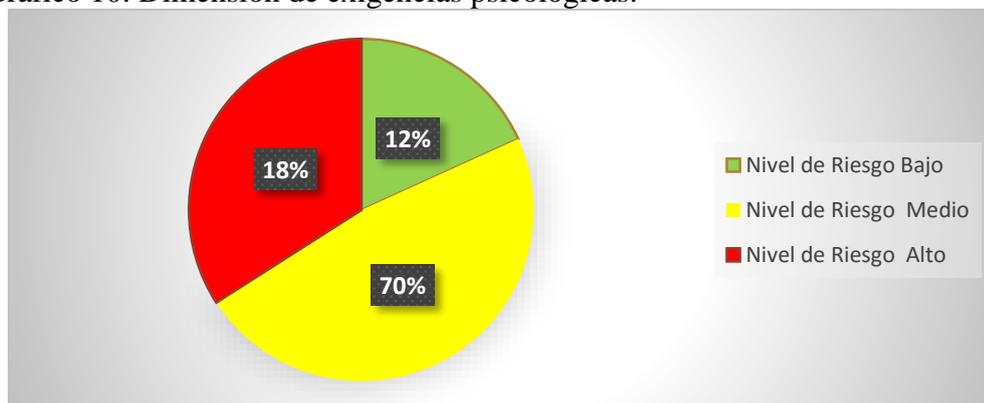
Tabla 9: Dimensión de exigencias psicológicas

Nivel de Riesgo	Nivel de Riesgo Bajo	Nivel de Riesgo Medio	Nivel de Riesgo Alto	Total
<b>Personal Administrativo</b>	2	12	3	17
<b>Porcentaje</b>	12%	70%	18%	100%

Fuente: Encuesta ISTAS 21 (COPSOQ), U.E.Q.

Elaborado por: Autor.

Gráfico 10: Dimensión de exigencias psicológicas.



Fuente: Encuesta ISTAS 21 (COPSOQ), U.E.Q.

Elaborado por: Autor.

El personal administrativo solo en ocasiones por desorganización de la administración se acumula su trabajo o por temporadas tales como el inicio del periodo lectivo, fin de año.

#### 4.4.2. Dimensión de trabajo activo y desarrollo de habilidades

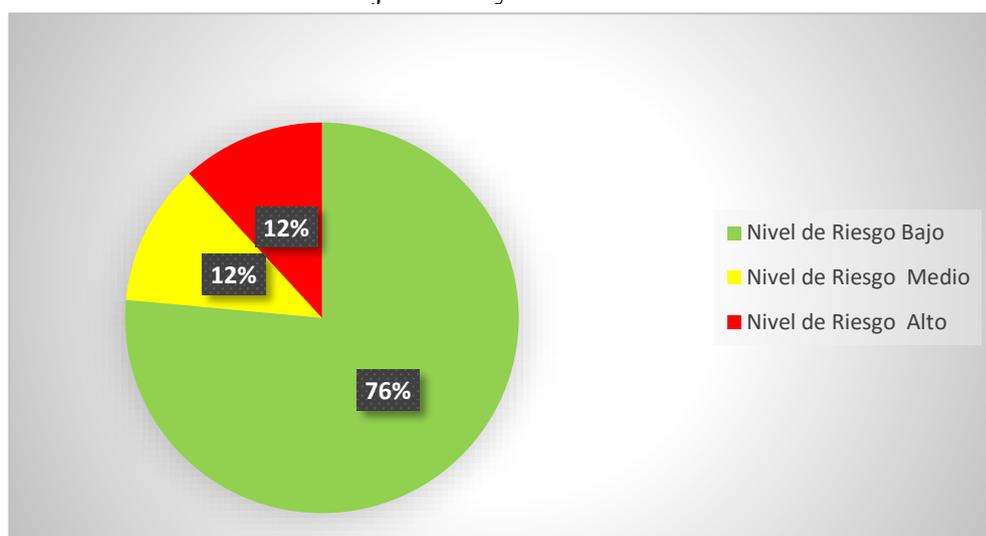
En este ítem de la encuesta se relaciona con los diferentes niveles de dificultad que se originan por diferentes circunstancias laborales en que el personal administrativo al realizar su trabajo, como por ejemplo cuando el colaborador no tiene influencia en la cantidad de trabajo establecido, no ser tomado en cuenta con su opinión respecto a las tareas que se le asigna.

Tabla 10: Dimensión de trabajo activo y desarrollo de habilidades

Nivel de Riesgo	Nivel de Riesgo Bajo	Nivel de Riesgo Medio	Nivel de Riesgo Alto	Total
<b>Personal Administrativo</b>	13	2	2	17
<b>Porcentaje</b>	76%	12%	12%	100%

Fuente: Encuesta ISTAS 21 (COPSOQ), U.E.Q.  
Elaborado por: Autor.

Gráfico 11: Dimensión de trabajo activo y desarrollo de habilidades



Fuente: Encuesta ISTAS 21 (COPSOQ), U.E.Q.  
Elaborado por: Autor.

En este apartado de la encuesta el riesgo es bajo (76%), el personal administrativo solo en ocasiones por desorganización de la administración se les acumula su trabajo, la mayoría de colaboradores de este personal si se le influye sobre la cantidad de trabajo que se le asigna, son informados sobre cambio o estrategias del distrito educativo, son tomadas en cuenta su opinión.

### 4.4.3. Inseguridad

En este apartado de la encuesta trata sobre la seguridad, como se siente el personal administrativo psicológicamente en su puesto laboral, si está seguro de su trabajo y de lo que puede aportar en la institución inclusive cambiándole sus tareas contra su voluntad, o preocupaciones fuertes como que se le rebaje el salario, pierda el empleo, debido a la situación económica que está atravesando el país

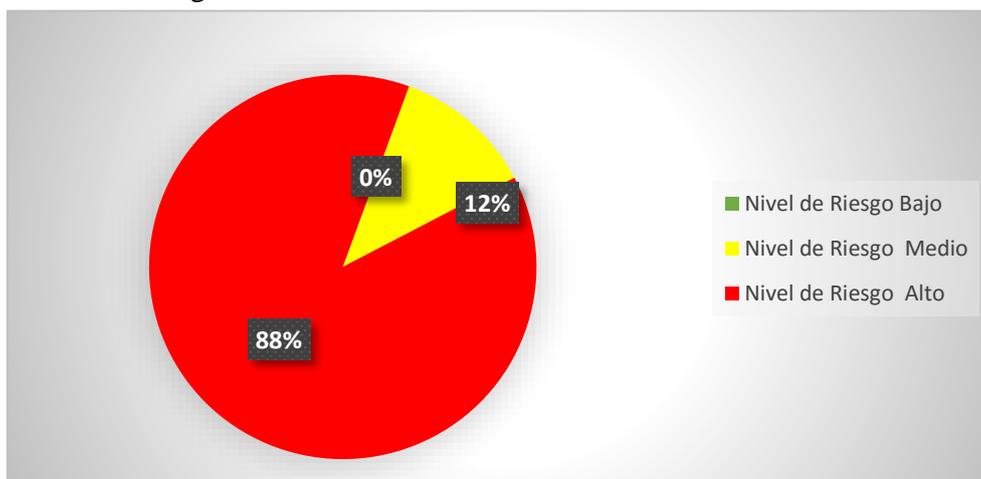
Tabla 11: Inseguridad

Nivel de Riesgo	Nivel de Riesgo Bajo	Nivel de Riesgo Medio	Nivel de Riesgo Alto	Total
Personal Administrativo	0	2	15	17
Porcentaje	0%	12%	88%	100%

Fuente: Encuesta ISTAS 21 (COPSOQ), U.E.Q.

Elaborado por: Autor.

Gráfico 12: Inseguridad



Fuente: Encuesta ISTAS 21 (COPSOQ), U.E.Q.

Elaborado por: Autor.

De la encuesta aplicada el riesgo es alto (88%) para el ámbito de inseguridad, la gran mayoría de los colaboradores administrativos de la institución psicológicamente están preocupados por la crisis económica que atraviesa el país ellos están con la inquietud de que el gobierno les rebaje el salario o sean removidos o trasladados, por motivos de presupuesto.

### 4.4.4. Dimensión apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo

Este apartado de la encuesta trata sobre la ayuda entre compañeros de trabajo, dirigentes, con el objetivo de optimizar sus labores, si hay ayuda mutua entre ellos en el trabajo, si la organización informa correctamente o con antelación los cambios que podrían afectar su cronograma de actividades, si reciben apoyo de sus superiores, si hay en áreas laborales correcta planificaciones laboral.

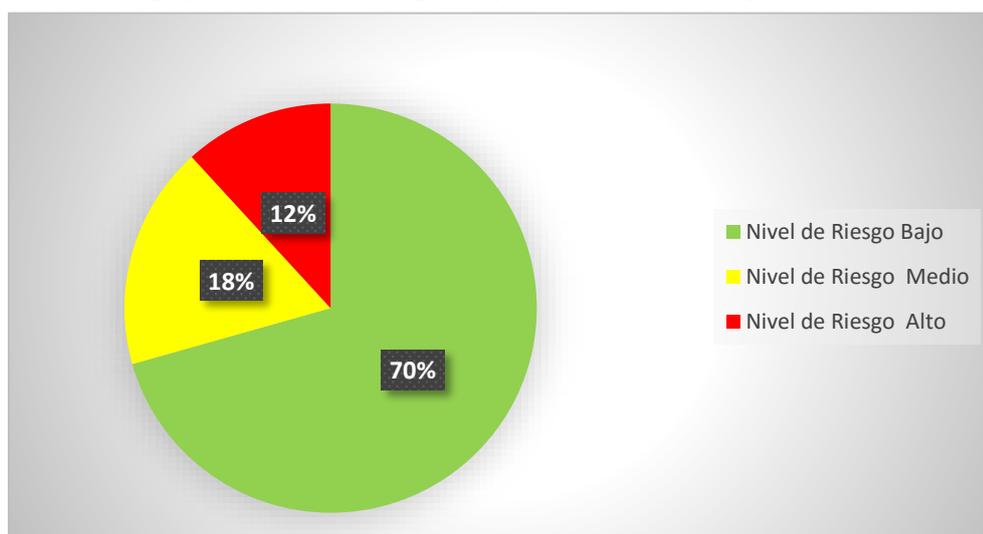
Tabla 12: Apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo.

Nivel de Riesgo	Nivel de Riesgo Bajo	Nivel de Riesgo Medio	Nivel de Riesgo Alto	Total
<b>Personal</b>	12	3	2	17
<b>Administrativo</b>				
<b>Porcentaje</b>	70%	18%	12%	100%

Fuente: Encuesta ISTAS 21 (COPSOQ), U.E.Q.

Elaborado por: Autor.

Gráfico 13: Apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo



Fuente: Encuesta ISTAS 21(COPSOQ), U.E.Q

Elaborado por: Autor.

Este apartado de la encuesta dio como resultado que si existe ayuda entre compañeros de trabajo y superiores, el riesgo es bajo (70%) que beneficia al colaborador bajando sus niveles de estrés, claro que en temporadas como tiempo de matrículas y final de año escolar el estrés es muy alto y no hay ese mismo compañerismos por motivos entre varios que están ocupados en sus actividades que deben cumplir en un corto tiempo y la gran demanda de atención al público padres de familia representantes estudiantes terceros.

#### 4.4.5. Doble presencia

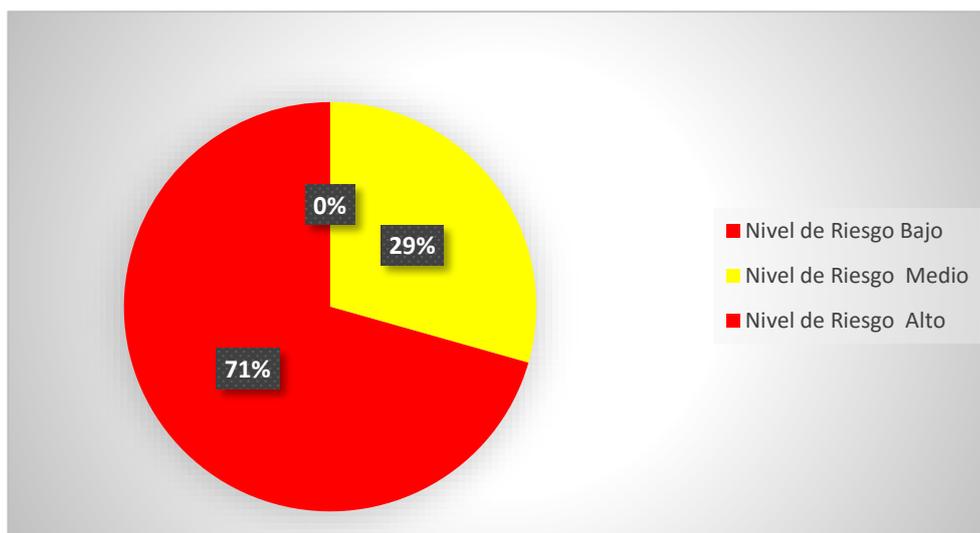
Este apartado está enfocado a las personas que conviven con hijos, parejas, padres, además de ser el soporte y el sustento económico para sus familiares, siendo este factor que en momentos el docente esté pensando en los oficios del hogar cuando está realizando sus actividades laborales.

Tabla 13: Doble presencia.

Nivel de Riesgo	Nivel de Riesgo Bajo	Nivel de Riesgo Medio	Nivel de Riesgo Alto	Total
<b>Personal Administrativo</b>	0	5	12	17
<b>Porcentaje</b>	0%	29%	71%	100%

Fuente: Encuesta ISTAS 21 (COPSOQ), U.E.Q.  
Elaborado por: Autor.

Gráfico 14: Doble presencia



Fuente: Encuesta ISTAS 21 (COPSOQ), U.E.Q.  
Elaborado por: Autor.

Como resultado se puede deducir que la mayoría del personal administrativo presentan un nivel de riesgo alto (71%), la mayoría de ellos son el soporte familiar y sustento económico del hogar teniendo una carga emocional que afecta al colaborador porque debe cumplir tanto en sus actividades laborales como en el rol familiar además de realizar el trabajo doméstico algunos en mayor o menor escala, puede ser que estos motivos cause mermas en el trabajo, fatigas y se aumente el estrés de un modo rápido.

#### 4.4.6. Estigma

Este apartado de la encuesta describe si hay o no el respectivo reconocimiento de la dirigencia dirigido para los colaboradores de la institución por su trabajo, puede ser que en ocasiones sea el principal motivo de un debido desempeño laboral o cause mermas en sus actividades diarias.

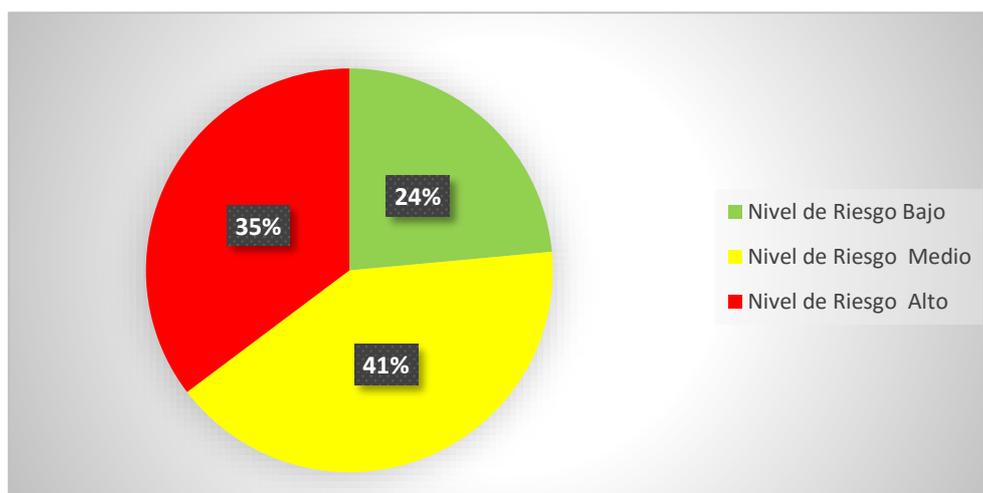
Tabla 14: Estigma

Nivel de Riesgo	Nivel de Riesgo Bajo	Nivel de Riesgo Medio	Nivel de Riesgo Alto	Total
<b>Personal Administrativo</b>	4	7	6	17
<b>Porcentaje</b>	24%	41%	35%	100%

Fuente: Encuesta ISTAS 21 (COPSOQ), U.E.Q.

Elaborado por: Autor.

Gráfico 15: Estigma



Fuente: Encuesta ISTAS 21 (COPSOQ), U.E.Q.

Elaborado por: Autor.

Este apartado de la encuesta el riesgo es medio (41%) y se deduce que el reconocimiento de sus superiores no es el adecuado al personal administrativo de la institución, por su trabajo, siendo esto en ocasiones principal motivo de mermas en sus actividades diarias, además de causar afectaciones al entorno laboral, como afectar la integridad mental con estrés, depresión, ansiedad.

## 4.6. Discusión

Los entornos laborales si no están correctamente organizados y no hay una buena estructura de trabajo son vulnerables a los riesgos psicosociales pueden afectar al trabajador y organización, resultando el estrés factor de mayor relevancia por sobrecargas de trabajo en cortos periodos de tiempo, poca o mala comunicación en el entorno de trabajo.

**Contreras (2013)** con su tema **“Incidencia de los riesgos psicosociales en la calidad de gestión del personal administrativo y docente del Centro Educativo Cristiano El Camino”** El objetivo fundamental es determinar factores de riesgo psicosocial y su relación con la calidad del desempeño. El problema identificado; el ambiente laboral negativo, malestar y falta de compromiso necesario para la realización, cumplimiento de metas y objetivos personales y sociales; motiva a probar que los riesgos psicosociales inciden en la calidad de gestión del personal administrativo y docente de un centro educativo.

El proyecto de investigación en el colegio Quevedo trata sobre la presencia de riesgos psicosociales que influyen tanto en los docentes y personal administrativo, en sus actividades diarias, uno de los objetivos de esta investigación es demostrar la incidencia de estos riesgos en problemas del entorno laboral y el estado psicosocial de los colaboradores, que en ocasiones dificulta el cumplimiento de actividades planificadas, provocando que el trabajador se fatigue y se incremente de mayor manera el estrés, para evitar o disminuir todos estos problemas que perjudican al trabajador y a la organización se propone un programa de prevención de riesgos psicosociales.

**Chicaiza (2014)** con su proyecto de investigación titulado **“Evaluación de los factores de riesgos psicosociales del trabajo en el centro de investigaciones de la caña de azúcar del Ecuador”**, con su propuesta en, identificar, evaluar y medir la exposición de riesgo psicosocial en el personal administrativo y técnico y evidenció que la evaluación de riesgos psicosociales no es una valoración de la salud de los trabajadores , sino los riesgos, susceptibles de ser ocasionados por sus circunstancias de trabajo y se evalúan hechos probables, no probados.

Los resultados concluyentes mostraron que gran parte de los niveles psicosociales se encuentran en rangos altos e intermedio lo cual ya es problema y por ende hay que tomar

medidas necesarias para bajar los indicadores hasta que estén en un límite permisible, con esto se comprueba que los riesgos psicosociales están influyendo en el entorno laboral de los docentes en mayor escala y el personal administrativo en un rango intermedio alto.

**Díaz, Echeverri, Ramírez, Ramírez (2010)** con su tema **Diagnóstico del riesgo psicosocial, en trabajadores del área de la salud** concluyó lo siguiente:

Los factores de riesgo psicosocial se presentan como circunstancias que afectan a las personas en su calidad de vida, comportamiento y productividad, generando desmotivación e insatisfacción en el trabajo, accidentes de trabajo y enfermedades de diversa índole catalogadas como generadoras de estrés en el lugar de trabajo.

En cuanto a los resultados obtenidos de las encuestas el personal docente presenta niveles psicosociales muy altos que representan riesgos que pueden afectar de manera casi segura al docente en la integridad social, mental, física, además desarrollar sus actividades en condiciones incómodas en cuanto al ambiente laboral para ejercer su labor

También los mencionados docentes tienen la desventaja de no contar en varias ocasiones con el apoyo de sus compañeros de trabajo y a veces de sus superiores, el estrés les afecta tanto en el trabajo como en la vida familiar lo que conlleva al desgaste emocional de carácter personal.

Los síntomas que presentan el personal encuestado es el agotamiento físico y mental al terminar su jornada diaria que en algunas personas causa alteraciones como insomnio, alteraciones en el sueño, alteraciones gastrointestinales, dolores de cuello, fatiga, dolores musculares todo esto a nivel físico, en lo respecta a los cambio mentales en ocasiones algunos encuestados han sentido irritación, ira, ansiedad, cansancio mental, hasta en algunos caso olvidarse temporalmente de lo que están haciendo.

Se pudo verificar que en ciertos docentes y personal vinculado a la administración de la institución tienen cierta preocupación por la situación económica que está atravesando el país su preocupación se debe a que por decreto constitucional se les rebaje el sueldo o reduzcan personal en la institución debido a la crisis económica a más de eso pruebas que el estado le toma para que ellos sigan ejerciendo profesión.

Como conclusión de la investigación realizada es que los riesgos psicosocial intervienen de una forma directa e indirecta en el entorno laboral, trayendo consecuencias en el desarrollo de las actividades laborales, se elaboró un programa de prevención de riesgos laborales para proteger la salud de los trabajadores.

**CAPITULO V**  
**CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

## 5.1. Conclusiones

Se identificó que los riesgos psicosociales que afectan a docentes y personal administrativo están un nivel intolerable esto influye de manera negativa en el desarrollo de sus actividades laborales.

Al evaluar los riesgos psicosociales en el área laboral, de la Unidad Educativa Quevedo, se comprobó su existencia, mediante la aplicación una encuesta de campo; observando diferencias, en las condiciones de trabajo, como en la ejecución de tareas, entre, el personal administrativo y docente.

En la encuesta (ISTAS 21) aplicada a todo el personal que labora en la institución, los diferentes apartados del cuestionario que son doble presencia, exigencias psicológicas, apoyo social, compensaciones, desarrollo de habilidades se demostró un nivel promedio de riesgo medio en la administración, igualmente los mismos riesgos se encuentran en un nivel promedio alto para el personal docente.

Se realizó un programa de prevención de riesgos laborales para la Unidad Educativa Quevedo una vez identificados y evaluados en el entorno de trabajo, el cronograma enseña de una forma detallada los pasos a seguir, explicando quien debe ejercer cierta responsabilidad para aplicar el o los procedimientos, el sitio donde se va a realizar, todo aquello con el objetivo de eliminar o mitigar los riesgos psicosociales.

## **5.2. Recomendaciones**

Realizar evaluaciones psicosociales anualmente con el mismo método que se utilizó en el proyecto de investigación que son encuestas istas 21(copsoq), además de entrevistas dirigidas al personal administrativo y docente para identificar que factor o problema está interviniendo en sus actividades laborales con el objetivo de mejorar el entorno de trabajo y evitar enfermedades profesionales.

Desarrollar en la institución una cultura para la prevención de los riesgos laborales en especial los psicosociales con el objetivo de aplicar medidas correctivas para eliminar o mitigar cualquier problema que afecte al entorno laboral para lograr un mayor rendimiento en sus actividades de los docentes y personal administrativo.

Constantemente se deben realizar capacitaciones y mensajes estimulantes de apoyo, para potenciar el compañerismo en la organización.

En caso que el colaborador este fatigado se recomienda detener la actividad laboral durante cinco minutos y realizar ejercicios leves en el mismo puesto de trabajo.

Organizar las actividades laborales por medio de cronogramas para llevar un orden el cual permitirá que no se acumule el trabajo con esto el personal no se sentirá estresado ni con fatiga laboral.

**CAPÍTULO VI**  
**PROPUESTA DE LA INVESTIGACIÓN**

## **6. Propuesta Programa de Prevención de Riesgos Psicosociales**

### **6.1. Introducción**

Con el objetivo de mejorar el ambiente laboral y reducir los riesgos psicosociales existentes en el trabajo se realiza la siguiente propuesta de un programa de prevención del riesgo mencionado el cual se llevara a cabo de una manera frecuente con el objetivo de realizar mejoras en el proceso.

La meta que tiene la prevención de riesgos laborales es controlar, eliminar o mitigar los factores de riesgos que pueden afectar al trabajador en su puesto de trabajo dentro de su organización lo cual dará como resultado favorable un entorno laboral más agradable y por ende el colaborador tendrá un buen rendimiento en sus actividades diarias.

Por todo lo dicho en los párrafos anteriores se propone el programa, dentro de los riesgos laborales los factores psicosocial son un poco más difíciles de tratar y puede afectar al trabajador de una manera que lo desgasta física y mentalmente con el riesgo de que se accidente en su labor y eso perjudica a la institución en la que ejerce su profesión causando pérdidas en producción, desenvolvimiento, e ineficacia, aplicando un correcto programa se podría revertir la situación antes mencionada. Como se pudo investigar al personal que trabaja en la Unidad Educativa Quevedo, presentan síntomas de los efectos causados por los riesgos psicosociales teniendo así la responsabilidad de la directiva en aplicar los programas de prevención para bajar el índice de riesgo alto en la institución.

### **6.2. Objetivo**

Mejorar el entorno de trabajo y eliminar o mitigar riesgos psicosociales que afecten al personal que labora en la Unidad Educativa Quevedo.

### **6.3. Plan de Trabajo**

La presente propuesta ha sido realizada a partir de las necesidades y realidades que se encontraron una vez realizada la evaluación al personal investigado, los mismos que

necesitan que se tomen las medidas emergentes de intervención para la reducción de los factores de riesgos psicosociales. La propuesta se realizó en base a las necesidades que se evidenciaron mientras se ejecutaba la encuesta y se recogía información, el mismo personal mencionaba que se necesitan que se realice algo para mejorar esta actual situación en la organización.

### **6.3.1. Elaborar un programa de capacitación para el personal**

La capacitación tiene como objetivo informar mediante charlas dirigidas a los trabajadores sobre los riesgos psicosociales y que hacer en casos donde se ven agobiados por este factor de riesgo, la capacitación a más de ser incluida en el programa de prevención es responsabilidad de la directiva.

### **6.3.2. Prevención y consecuencias.**

Con el fin de informar de los diferentes factores psicosociales a los que están expuesto a diario en su jornada laboral y el empeño que los trabajadores deben tener para ayudar a eliminar o mitigar estos riesgos para que no sea perjudicial en la salud de ellos mismos, y estén conscientes de las consecuencias que estos riesgos pueden ocasionar como son las enfermedades cardiovasculares, músculo esqueléticas, estrés, irritabilidad entre otros.

### **6.3.3. Buzones para reclamos y sugerencias**

Con esta estrategia de poner buzones en la institución el trabajador se sentirá protegido y dará información real con lo cual se mejorara el programa corrigiendo todo aquello que el trabajador requiere que se mejore, además de que se identifique factores que estén interviniendo en el entorno laboral, para luego tomar las medidas que sean necesarias para eliminar o mitigar el factor que esté afectando al colaborador en su trabajo.

#### **6.3.4. Realizar un programa de estímulos**

El estímulo es de gran importancia en la aptitud y rendimiento del colaborador, dándole a el incentivo ya sea el reconocimiento al mejor empleado del mes en público o incentivos económicos por lo bien que ha realizado su función y lo que ha aportado a la organización.

#### **6.3.5. Comunicación y participación en la familia**

Dentro del plano familiar de los trabajadores, gran parte de ellos denotan comportamientos vinculados con los factores psicosociales esto se debe a que los colaboradores piensan en los problemas de trabajo en sus hogares o a veces a la inversa para ello se sugiere orientación psicológica al personal por lo menos una vez al mes.

#### **6.3.6. Estadísticas de enfermedades y ausentismo**

Reportes e informes sobre los diagnósticos de lesiones o enfermedades de los colaboradores todo esto relacionado a su jornada de trabajo, esto puede ser un control como una alerta en caso de que se esté incrementando los riesgos. Para después tomar medidas correctivas de esto se encargará el departamento médico de la institución de llevar los registros.

#### **6.3.7. Vigilar el clima organizacional**

Anualmente la Unidad Educativa Quevedo tendrá que realizar evaluaciones en el clima laboral los resultados deberán ser socializados con todo el personal en la organización con el objetivo de identificar que o cuales son los problemas en el trabajo a más de eso corregir efectos psicosociales resultantes, todo esto para mejorar el clima organizacional.

#### **6.3.8. Lugares recreativos para el personal**

El personal que labora en la institución deberá tener lugares donde pondrán entretenerse, la directiva y docentes cada cierto tiempo realizarán integraciones deportivas.

Tabla 15: Programa de prevención de riesgos psicosociales.

PROGRAMA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES																
				En	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic	
ACCIONES PREVENTIVAS	ENCARGADOS O RESPONSABLES	MÉTODOS	LUGAR	CUANDO (TIEMPO DE APLICACIÓN)												PORQUE,(MOTIVOS)
EN LA INSTITUCIÓN SE EJECUTARÁ TALLERES ENCUANTO A PREVENCIÓN DE RIESGOS Y ACCIDENTES E INCIDENTES LABORALES, SOBRESALIENDO LOS RIESGOS PSICOSOCIALES QUE PUEDEN AFECTAR LA SALUD FÍSICA Y MENTAL DEL TRABAJADOR COMO EN SU VIDA FAMILIAR	ENCARGADO DE SEGURIDAD  DEPARTAMENTO DE MEDICINA  PERSONAL ADMINISTRATIVO Y DOCENTE	COORDINADOS CON EL DEPARTAMENTO DE TALENTO HUMANOS, PARA FIJAR LOS TALLERES.	AUDITORIO DE LA INSTITUCIÓN	X												ES DE GRAN IMPORTANCIA REALIZAR UNA CULTURA DE PREVENCIÓN ADEMÁS DE EVITAR O REDUCIR PERJUICIOS DERIVADOS DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES
COMUNICACIÓN DIRIGIDA A LOS TRABAJADORES DE LA INSTITUCIÓN CON INFORMACIÓN VINCULADA A LOS RIESGOS PSICOSOCIALES IDENTIFICADOS Y EVALUADOS EN LA UNIDAD EDUCATIVA QUEVEDO	ENCARGADO DE LA SEGURIDAD.  DEPARTAMENTO DE MEDICINA.	ENCUESTAS Y ENTREVISTAS REALIZADAS A TODO EL PERSONAL DE LA INSTITUCIÓN, DETERMINARÁN SI HAY O NO RIESGOS PSICOSOCIALES	COLICEO DE LA INSTITUCIÓN		X											SE QUIERE QUE LOS TRABAJADORES EXAMINEN E IDENTIFIQUEN LOS POSIBLES FACTORES RESULTANTES PSICOSOCIALES QUE AFECTAN SU VIDA LABORAL, SOCIAL E INFLUYENDO EN EL ROL FAMILIAR.
<b>MEDIDAS DE INTERVENCIÓN</b>																
PROFESIOGRAMAS ORGANIZATIVOS DEL TIEMPO Y TRABAJO CON ESTO SE EVITARÁ DESORGANIZACIÓN DE ACTIVIDADES DE	TALENTO HUMANO	PROFESIOGRAMAS PARA TENER UN CONTROL DE ACTIVIDADES	SECRETARIA DE LA INSTITUCIÓN			X	X									PARA IDENTIFICAR LAS FALENCIAS ORGANIZATIVAS DE LA ESTRUCTURA LABORAL.

TRABAJADOR ,PARA ELIMINAR SOBRECARGAS LABORALES		LABORALES LLEVARLAS ACABO EN ORDEN															
<b>ACCIONES PARA ORIENTACIÓN</b>																	
SIGUIENDO LA ESTADISTICA DE LOS CASOS DETECTADOS PSICOSOCIALES, PARA INDICAR SI ES NECESARIO AYUDA DE ESPECIALISTAS.	RESPONSABLE DE SEGURIDAD. DEPARTAMENTO MÉDICO PSICOLOGO DE LA INSTITUCIÓN	CHARLAS CON PSICÓLOGOS A LOS TRABAJADORES	SECRETARIA DE LA INSTITUCIÓN						X								LLEVAR UN CONTROL DE CASOS REPORTADOS PARA PODER PRECISAR SI HAY O NO NECESIDAD DE UN ESPECIALISTA
<b>MEDIDAS DE TRATAMIENTO</b>																	
PSICOTERAPIA PARA LOS TRABAJADORES QUE REQUIERAN AYUDA	PSICÓLOGO DE LA INSTITUCIÓN DEPARTAMENTO TALENTO HUMANO	LA PSICOTERAPIA SE TIENE QUE ESTABLECER Y REALIZAR MONITOREOS A LOS DIFERENTES RESULTADOS.	DEPARTAMENTO DE TALENTO HUMANO							X	X						ES DE GRAN INPORTANCI BRINDAR EL APOYO Y SEGURIDAD A LOS TRABAJADORES POR MEDIO DEL DEPARTAMENTO MÉDICO
<b>REINGRESO</b>																	
APLICAR Y EL CUMPLIMIENTO DE LAS LEYES LABORALES COMO RESPALDO AL TRABAJADOR MIENTRAS SE ENCUENTRA EN TRATAMIENTO O PADESCA UNA LECCIÓN	DEPARTAMENTO MÉDICO PSICÓLOGO DE LA ORGANIZACIÓN DEPARTAMENTO DE TALENTO HUMANO	MONITOREO EN CUANTO SU ESTADO ACTUAL DE SALUD DEL TRABAJADOR	SITIO DE TRABAJO	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	EL OBJETIVO ES QUE REINGRESE A SUS ACTIVIDADES SIN NINGUNA NOVEDAD
<b>PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES</b>																	
PROMOVER LA COMUNICACIÓN Y EL COMPAÑERISMO PARA OBTENER UN AMBIENTE LABORAL CONFORTABLE	DEPARTAMENTO DE TALENTO HUMANO	CAPACITACIÓN ENCUANTO LOS BENEFICIOS DEL COMPAÑERISMO	DEPARTAMENTO DE TALENTO HUMANO								X						ES IMPORTANTE CONOCER SI LOS TRABAJADORES TIENE UNA BUENA

	ENCARGADO DE SEGURIDAD																COMUNICACIÓN EN SU AREA DE TRABAJO
EVALUACIONES DE ETAPAS	DEPARTAMENTO DE TALENTO HUMANO	COORDINACIÓN MUTUA ENTRE LA DIRIGUENCIA Y LOS DOCENTES PARA TRATAR INQUIETUDES O SOSIABILISAR LAS TAREAS ESTABLECIDAS EN EL TRABAJO	BIBLIOTECA DE LA INSTITUCIÓN									X					IDENTIFICAR SI SE PRESENTA UN EXESO DE SOBRECARGA LABORAL LO QUE SE BUSCA ES QUE AMBAS PARTES LLEGEN A UN ACUERDO MUTUO
DISTRIBUCIÓN DE ACTIVIDADES LABORALES EQUITATIVAS	RECTOR Y COORDINADORES DEL COLEGIO	SOSIABILIZAR LA CARGA LABORAL Y AYUDAR AL PERSONAL EN CASO QUE NO PUEDA CUMPLIR CON LO ESTABLECIDO	RECTORADO										X				LO QUE SE BUSCA ES INFORMAR EL EXCESO DE CARGA DE TRABABO QUE INTERVIENE EN EL RENDIMIENTO DEL PERSONAL DOCENTE Y ADMINISTRATIVO
ESTABLECER Y APLICAR CHARLAS A LOS DOCENTES Y PERSONAL ADMINISTRATIVO SOBRE EL TRABAJO EN EQUIPO MOTIVACIÓN Y UNA DEBIDA ATENCIÓN AL PÚBLICO.	RECTOR Y COORDINADORES DEL COLEGIO	IDENTIFICAR LAS FALENCIA EN EL TRABAJO PARA OBTIMIZAR SU RENDIMIENTO	OFICINA DE COORDINACIÓN											X			LO QUE SE BUSCA ES QUE SE CORRIAN ERRORES EN DOCENTES YA SE A EN CONOCIMIENTOS O APTITUDES PARA MEJORAR SU MANERA DE EJERCER SU PROFESIÓN
	DEPARTAMENTO DE TALENTO HUMANO	SI SE CUMPLEN LOS CRONOGRAMAS DE UNA MANERA CORRECTA Y	CADA UNO ES RESPONSABLE DE LOS OBJETIVOS												X		ES EL COMPROMISO DE TODOS AQUELLOS QUE LABORAN EN LA

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES MENSUALMENTE	DEPARTAMENTO MÉDICO RECTOR Y COORDINADORES DEL COLEGIO	EFICAS NO SE ACUMULARÁN TRABAJOS QUE ESTRESEN A DOCENTES Y ADMINISTRACION	MENCIONADOS(CRONOGRAMAS)														UNIDAD EDUCATIVA QUEVEDO
REALIZAR PAUSAS EN LAS ACTIVIDADES LABORALES CUANDO EL TRABAJADOR PRESENTE SINTOMAS FATIGA LABORAL.Y ANUALMENTE REALIZAR INTEGRACIONES RECREATIVAS PARA EL PERSONAL QUE LABORA EN LA U.E.Q.	ENCARGADO DE SEGURIDAD. DEPARTAMENTO MÉDICO RECTOR Y COORDINADORES DEL COLEGIO	TIEMPO DE RELAJACIÓN EJERCICIOS O CAMINAR UN POCO O PARAR LAS ACTIVIDADES POR 5 MINUTOS .A MAS DE ESO RECREACIONES DEPORTIVAS ANUALMENTE	EN EL SITIO DE TRABAJO. EN LA INSTITUCIÓN	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	CON EL OBJETIVO DE EVITAR PREVENIR O BAJAR EL ESTRÉS PROVENIENTE DEL TRABAJO O FATIGAS
EVALUAR RIESGOS PSICOSOCIALES ANUALMENTE PARA ACTUALIZAR INFORMACIÓN	ENCARGADO DE DE SEGURIDAD. DEPARTAMENTO MÉDICO	COLABORACIÓN DE TODO EL PERSONAL QUE LABORA EN LA INSTITUCIÓN PARA SOMETESE A EVALUACIONES	COLISEO DE LA INSTITUCIÓN													X	DEMOSTRAR SI SE HAN MITIGADO O ELIMINADO LOS RIESGOS PSICOSOCIALES IDENTIFICADOS EN LAS ENCUESTAS.

FUENTE: FUNDACION PARA LA PREVENCION DE RIESGOS LABORALES, 2012 REALIZADO POR AUTORES

## 6.4. Análisis financiero

Es el costo que se necesita para el desarrollo de el plan de prevención de riesgos psicosociales, en tabla se detalla los respectivos gastos de los servicios y materiales que se incluyen en mencionado plan de prevención.

*Tabla Análisis financiero*

<b>Materiales</b>				
<b>Cantidad</b>	<b>Unidad</b>	<b>Detalles</b>	<b>Gasto U.</b>	<b>Costo Total</b>
150	Unidades	Catálogos de riesgos psicosociales	0.40	60,0
150	Unidades	Talleres escritos para prevenir o mitigar riesgos psicosociales	0.45	67,7
150	Unidades	Evaluación anual de riesgos psicosociales, encuestas.	0.30	45.0
150	Unidades	Esferos graficos	0.25	37.5
<b>Subtotal</b>				<b>\$210,2</b>
<b>Servicios</b>				
<b>Cantidad</b>	<b>Costo</b>	<b>Detalles</b>	<b>Días</b>	<b>Gasto Total</b>
1	80	Capacitación anual del personal especializada a riesgos psicosociales.	1	80
<b>Subtotal</b>				<b>\$80</b>
<b>Gastos indirectos</b>				
<b>DIAS</b>	<b>Detalle</b>			<b>Costo Total</b>
1	Integración recreativa anual para el personal que labora en la U.E.Q.			150
<b>Subtotal</b>				<b>\$150</b>
<b>Gasto Total</b>				
Subtotal (Materiales + servicios + gastos indirectos.)				\$440.2
<b>Total</b>				<b>440.2</b>

FUENTE: AUTOR

## 6.5. Rentabilidad del plan de riesgos psicosociales

Los gastos que el plan de prevención genera son económicamente bajos por lo cual el mencionado plan es rentable a más de beneficioso para el personal que labora en la Unidad Educativa Quevedo.

En general el costo que conlleva el plan es de \$440.2 que se necesita de forma anual para la prevención de riesgos psicosociales los cual causa beneficios en el aspecto a nivel educativo a docentes ya que rendirán de una manera eficiente en sus actividades laborales diarias y el personal administrativo tendrá una mejor organización de su trabajo y cumplirán sus labores en el tiempo establecido

El costo anual es (52 semanas): 440.2 es la cantidad de la propuesta

**CAPITULO VII**  
**BIBLIOGRAFÍA**

## 7.1. Bibliografía.

- [1] M. d. M. Argibay González, Seguridad y salud laboral en la oficina, vigo: Ideaspropias,Editorial., 2004.
- [2] V. M. Cabaleiro Portela, Prevención de riesgos laborales, vigo: Ideaspropias Editorial,, 2010.
- [3] f. Alvarez Heredia, L. Conti Parra, F. Valderrama Mantilla, O. Moreno Vargas y I. Jimenes Barboza, salud ocupacional, Bogota: Ecoe Ediciones, 2006.
- [4] T. Barrientos-Gutiérrez, . S. Martínez Alcántara y I. Méndez Ramírez, «Validez de constructo, confiabilidad y punto de corte de la Prueba de Síntomas Subjetivos de Fatiga en trabajadores mexicanos,» *Salud publica de Mexico*, pp. 517-523, 2004.
- [5] J. M. Cortés Díaz, Técnicas de prevencion de riesgos psicosociales seguridad e higiene del trabajo 9 edicion, Madrid: Tébar, S.L., 2007.
- [6] M. C. Peralta, «El acoso laboral - Mobbing - Perspectiva psicológica,» *Revista de Estudios Sociales –RES*, pp. 112-122, 2004.
- [7] M. N. Vanessa Thomaé, E. A. Ayala, M. S. Sphan y M. A. Storti , «ETIOLOGIA Y PREVENCIÓN DEL SINDROME DE BURNOUT EN LOS TRABAJADORES DE LA SALUD,» *Revista de Posgrado de la VIa Cátedra de Medicina - N° 153* , pp. 18-21, 2006.
- [8] V. M. Cabaleiro Portela, Prevención de riesgos laborales, vigo: Ideaspropias Editorial, 2010.
- [9] M. J. Falagán Rojo, A. Canga Alonso, P. Ferrer Piñol y J. M. Fernández Quintana, MANUAL BÁSICO DE PREVENCIÓN Higiene Industrial, Seguridad y Ergonomía, OVIEDO: Sociedad Asturiana de Medicina y Seguridad en el Trabajo y Fundación Médicos Asturias, 2000.
- [10] ISTAS 21, «ISTAS 21 (CoPsoQ),» 27 Julio 2004. [En línea]. Available: [http://www.istas.ccoo.es/descargas/cuestionario\\_vc.pdf](http://www.istas.ccoo.es/descargas/cuestionario_vc.pdf). [Último acceso: 25 Julio 2016].
- [11] . B. Echemendía Tocabens, «Definiciones acerca del riesgo y sus implicaciones,» *Revista Cubana de Higiene y Epidemiol* 2011, pp. 471-481, 2011.
- [12] . B. Echemendía Tocabens, «Definiciones acerca del riesgo y sus implicaciones,» *Revista Cubana de Higiene y Epidemio*, pp. 474-481, 2011.

- [13] . B. Echemendía Tocabens , «Definiciones acerca del riesgo y sus implicaciones,» *Revista Cubana de Higiene y Epidemio*, pp. 475-481, 2011.
- [14] B. Echemendía Tocabens , «Definiciones acerca del riesgo y sus implicaciones,» *Revista Cubana de Higiene y Epidemio*, pp. 476-481, 2011.
- [15] Regristo Oficial 449, «Constitucion\_ECU Constitución de la República del Ecuador,» 20 Octubre 2008. [En línea]. Available: [http://www.industrias.ec/archivos/CIG/file/SEGURIDAD/Constitucion\\_ECU.pdf](http://www.industrias.ec/archivos/CIG/file/SEGURIDAD/Constitucion_ECU.pdf) . [Último acceso: 31 Julio 2016].
- [16] Ministerio del Trabajo, «Código-de-Trabajo Código de Trabajo,» 16 Diciembre 2005. [En línea]. Available: <http://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/11/Código-de-Tabajo-PDF.pdf>. [Último acceso: 31 julio 2016].
- [17] IESS, «SEGURIDAD/REGLAM\_SEGUR\_SALUD\_AMBIENTE\_TRABAJO Decreto Ejecutivo 2393,» 17 Noviembre 2010. [En línea]. Available: [http://www.industrias.ec/archivos/CIG/file/SEGURIDAD/REGLAM\\_SEGUR\\_SALUD\\_AMBIENTE\\_TRABAJO.pdf](http://www.industrias.ec/archivos/CIG/file/SEGURIDAD/REGLAM_SEGUR_SALUD_AMBIENTE_TRABAJO.pdf). [Último acceso: 31 julio 2016].
- [18] IESS, «IESSResolucion390 IESS Resolucion 390,» 25 Noviembre 2011. [En línea]. Available: <http://safetygroup.com.ec/sites/default/files/descargas/IESSResolucion390.pdf>. [Último acceso: 31 julio 2016].
- [19] O.I.T., «recurso\_1 C121 Convenio sobre las prestaciones en caso de accidentes del trabajo,» 15 Septiembre 2005. [En línea]. Available: [http://www.dt.gob.cl/legislacion/1611/articles-87387\\_recurso\\_1.pdf](http://www.dt.gob.cl/legislacion/1611/articles-87387_recurso_1.pdf). [Último acceso: 31 julio 2016].
- [20] O.I.T., «recurso\_1 C121 Convenio sobre las prestaciones en caso de accidentes del trabajo,» 15 Septiembre 2005. [En línea]. Available: [http://www.dt.gob.cl/legislacion/1611/articles-87387\\_recurso\\_1.pdf](http://www.dt.gob.cl/legislacion/1611/articles-87387_recurso_1.pdf). [Último acceso: 31 Julio 2016].
- [21] Superintendencia de Seguridad Social de Chile, «Manual breve SUCESO ISTAS 21,» 14 enero 2014. [En línea]. Available: <http://www.istcuidandolavida.cl/wp-content/uploads/2013/12/MANUAL-breve-ISTAS-11-11-2013.pdf>. [Último acceso: 31 julio 2016].
- [22] IESS, «IESSResolucion390 IESS Resolucion 390,» 25 Noviembre 2011. [En línea]. Available:

<http://safetygroup.com.ec/sites/default/files/descargas/IESSResolucion390.pdf>.  
[Último acceso: 1 agosto 2016].

- [23] V. M. Cabaleiro Portela, PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES (3.a EDICIÓN), Vigo: Ideaspropias Editorial, 2010.
- [24] j. boada y p. ficapal , Salud y trabajo : los nuevos y emergentes riesgos psicosociales, barcelona: editorial uoc, 2012.
- [25] IESS, «SEGURIDAD/REGLAM\_SEGUR\_SALUD\_AMBIENTE\_TRABAJO Decreto Ejecutivo 2393,» 17 Noviembre 2010. [En línea]. Available: [http://www.industrias.ec/archivos/CIG/file/SEGURIDAD/REGLAM\\_SEGUR\\_SALUD\\_AMBIENTE\\_TRABAJO.pdf](http://www.industrias.ec/archivos/CIG/file/SEGURIDAD/REGLAM_SEGUR_SALUD_AMBIENTE_TRABAJO.pdf). [Último acceso: 02 Noviembre 2015].
- [26] M. Suárez, «Cálculo de la muestra,» 9 Diciembre 2011. [En línea]. Available: <http://repositorio.utn.edu.ec/handle/123456789/765>. [Último acceso: 31 julio 2016].

## **CAPÍTULO VIII.**

### **ANEXOS.**

## 8.1. Anexo 1.

### 8.1.1. Fotografías al realizar la encuesta.

Anexo 1: Encuesta realizada a docentes y personal administrativo.



Anexo 2: Encuesta realizada a docentes y personal administrativo.

